

Päivi Saloviin

MIKKELIN
MAAHANMUUTTAJAPALVELUT
”Verkostotyöllä kohti onnistunutta
kotoutumista” – Mikkelin malli

Opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
sosionomi YAMK


Toukokuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 24.5.2011
Tekijä Päivi Saloviin		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK
Nimeke Mikkelin maahanmuuttajapalvelut: "Verkostotyöllä kohti onnistunutta kotoutumista" – Mikkelin malli		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jossa kuvataan maahanmuuttajatyön ns. Mikkelin malli prosessinomaisesti. Mallissa julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyönä toimii kotouttamisen ja kotoutumisen palvelukokonaisuus. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää maahanmuuttajatyön painopiste ja sen kehittämis- ja resurssitarpeet sekä palveluorganisaatioiden roolit, työnjako ja yhteistyökäytännöt. Tarkoitus oli saada aikaan toiminnassa muutosta, mikä on lähtöisin asiakastarpeista.</p> <p>Sisäasiainministeriön kotouttamisen pilottihanke (1.9.2009–31.12.2010) toimi punaisena lankana kehittämistyön aikana, ja se vaati verkostoilta aktiivista osallistumista. Pilottihanke oli Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimiston ja Mimosa ry:n yhteistyö. Hanke antoi lisäresurssin toimia kolmannen sektorin eri toimijoiden kanssa. Hankkeen toimenpiteet oli kohdennettu palvelemaan erityisiä maahanmuuttajaryhmiä (syrjäytymisvaarassa olevat vanhukset ja nuoret sekä haavoittuvassa asemassa olevat naiset).</p> <p>Mikkelin mallin vakiintuneeksi toiminnaksi on tullut verkostoitumisen tuloksena uusia työtapoja. Kan ry ja Viola ry ovat mallintaneet maahanmuuttajamiesten vertaistukiryhmätoiminnan. Maahanmuuttotoimisto, Mimosa ry, Kan ry ja Viola ry ovat yhdessä järjestäneet keväisin ja syksyisin monikulttuurisen leirin. Mikkelin ammattikorkeakoulun kanssa tehtävä yhteistyö on kotiäitien kieltenopetus ja alakoulujen läskykerhot. Pointti -hankkeen kanssa tehtävä yhteistyö on jatkuvuus palveluohjauksessa. Monikulttuurisen vanhustyön mallintaminen on aloitettu vanhustyön kanssa. Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan kanssa tehdään yhteistyötä perhetyön merkeissä. Etelä-Savon ammattiopiston monikulttuurinen maahanmuuttajamiesten talouskoulu jatkaa rinnan maahanmuuttajanaisten talouskoulun kanssa. Maahanmuuttajatyötä tekevät toimijat tapaavat toisensa verkostokahveilla kerran kahdessa kuukaudessa vaihtaakseen kuulumisia ja päivittääkseen tietoja. Mimosa ry:n sivuilla löytyy tapahtumakalenteri, josta löytää toimijoiden tapahtumat.</p> <p>Yhteistyömallin kehittäminen palvelee myös muita yhteistyötä tekeviä tai sitä suunnittelevia kuntia ja järjestöjä. Kotouttamispalvelujen suunnittelussa sekä käytännön toteutuksessa kolmannen sektorin rooli on olennainen. Tätä yhteistyötä on tarkoitus syventää ja laajentaa siten, että Mikkelin seudulla toimii yhteistoimintaverkostoja, jotka huolehtivat siitä, että syrjäytymistä ei tapahdu toimenpiteiden tai tiedon puutteen vuoksi.</p>		
Asiasanat (avainsanat) kotoutuminen, kotouttaminen, maahanmuuttaja, maahanmuuttajapalvelut, maahanmuuttajatyö, moniammatillinen yhteistyö, toimintatutkimus, verkostotyö		
Sivumäärä 103 s. + liitteet 5 s.	Kieli suomi	URN http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011060811496
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto

DESCRIPTION

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Date of the bachelor's thesis 24.5.2011
Author Päivi Saloviin		Degree programme and option Degree Programme in Social Work. Development and Management in Health Care and Social Services.
Name of the bachelor's thesis The city of Mikkeli Immigrant Services: "Network plays a successful integration" – a model of Mikkeli		
Abstract <p>My research is is a development, where is opened the so-called Mikkeli model of immigrant work for the process. In the model of the public and third sector collaboration works wholeness of the integration services. The purpose of this research was to examine the focus of immigrant work, and its priorities and resource needs as well as service organizations roles, division of work and collaboration practices. The intention was to bring about a change in operation, which comes from the customer's needs.</p> <p>Ministry of the Interior integration pilot project (1.9.2009-31.12.2010) was a common thread during development, and it required the active participation of all parties. The pilot project was cooperation of the city of Mikkeli Immigrant Office and the Mimosa Association. The project gave additional resources for activities in the third sector with other actors. Measures under the project were targeted to serve specific immigrant groups (the elderly at risk of exclusion, young people and vulnerable women).</p> <p>Mikkeli established operation model of networking has become a result of new practices. The Kan Association and the Viola Association are modelled the peer group activities of the immigrant men. The Immigrant Office and Associations Mimosa, Kan and Viola have organized together multi-cultural camp in spring and autumn. Cooperation with Mikkeli University of Applied Sciences is the housewives' language teaching at home and primary school homework clubs. Cooperation with the Pointti project is continuity of case management. Multicultural Elderly Care modelling has been initiated with the elderly. Cooperation with Mikkeli Cathedral parish is family work. South Savo Vocational College continues the domestic school of a multicultural immigrant men and women as well. People who are working with immigrants meet each other once in two months to exchange news and update information. Calendar of events can be found on Mimosa Association's internet pages where you can find events of immigrant activators.</p> <p>Model Development Cooperation will also serve other cooperating or are planning to municipalities and organizations. Immigrant integration planning as well as the practical implementation of the third sector's role is essential. This cooperation was intended to deepen and broaden the way that works in the Mikkeli region cooperation networks, which will ensure that displacement is not measures or lack of information.</p>		
Subject headings, (keywords) action research, multi-professional cooperation, immigrant, immigrant services, immigrant work, integration, networking		
Pages 103 p. + app. 5	Language Finnish	URN http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011060811496
Remarks, notes on appendices		
Tutor Päivi Niiranen-Linkama		Bachelor's thesis assigned by The City of Mikkeli Immigrant Office

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 MAAHANMUUTTAJATYÖN KESKEINEN SISÄLTÖ.....	4
2.1 Maahanmuuttajatyön keskeiset käsitteet	4
2.2 Maahanmuuttolainsäädäntö ja maahanmuuttoon kohdistuvat poliittiset toimenpiteet.....	6
2.2.1 Kotouttamislaki	7
2.2.2 Viranomaisten tehtävät.....	10
2.3 Monikulttuurinen maahanmuuttajatyö.....	15
2.3.1 Kulttuuri ja monikulttuurisuus.....	15
2.3.2 Kulttuurien välinen viestintä.....	16
2.3.3 Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä.....	17
2.3.4 Moniammatillinen yhteistyö.....	20
2.3.5 Verkostotyö.....	23
2.3.6 Monimuotoisuuden johtaminen ja kehittäminen.....	25
3 MAAHANMUUTTAJAPALVELUT MIKKELISSÄ.....	27
3.1 Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto	28
3.1.1 Tehtävät ja tavoitteet.....	29
3.1.2 Hallinto ja henkilökunta.....	29
3.1.3 Asiakkaat.....	30
3.2 Monikulttuurikeskus Mimosa	31
3.2.1 Yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot.....	31
3.2.2 Yhdistyksen hallinto ja henkilökunta.....	32
3.3 MOKU -hanke	33
3.4 Viola – väkivallasta vapaaksi ry	34
3.5 Omega ry – vähemmistöryhmien tukijärjestö	35
3.6 Pointti - maahanmuuttajat työvoimaksi Etelä-Savossa	37
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET.....	38
5 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTATUTKIMUKSELLISET MENETELMÄT	38
5.1 Toimintatutkimus menetelmänä.....	38
5.1.1 Osallistava toimintatutkimus.....	42
5.1.2 Kommunikatiivinen toimintatutkimus.....	43

5.2 Kehittämistyön aineistomenetelmät.....	44
5.2.1 Kysely ja haastattelu.....	44
5.2.2 Havainnointi.....	45
5.2.3 Etsivä työ.....	46
6 KEHITTÄMISTYÖPROSESSIN KUVAUS.....	47
6.1 Nykytila.....	48
6.1.1 Tila- ja henkilöstöresurssit.....	48
6.1.2 Asiakaskunta.....	48
6.1.3 Kolmannen sektorin kanssa toimiminen.....	49
6.1.4 Muu toiminta.....	51
6.1.5 Henkilöstön ammatillinen vahvistaminen.....	52
6.2 Maahanmuuttajatyön suunnittelu.....	53
6.2.1 Toiminnan haasteet.....	53
6.2.2 Uuden toimintamallin suunnittelu.....	54
6.3 Pilottiohjelma: Mikkelin mallin kehittäminen maahanmuuttajien kotouttamiseen.....	55
6.4 Pilottiohjelman käytännön toteutus.....	59
6.4.1 Syrjäytymisvaarassa olevat ikääntyneet maahanmuuttajat.....	59
6.4.2 Syrjäytymisvaarassa olevat nuoret maahanmuuttajat.....	68
6.4.3 Haavoittuvassa asemassa olevat maahanmuuttajanaiset.....	70
6.4.4 Muu toiminta.....	72
6.5 Maahanmuuttajatyön palvelukokonaisuuden vakiinnuttaminen.....	79
6.6 Mikkelin mallin arviointia.....	81
7 POHDINTA.....	85
7.1 Kehittämistyön luotettavuus ja sovellettavuus.....	85
7.2 Kehittämistyön tarkastelu.....	88
LÄHTEET.....	94
LIITTEET	
Liite 1	Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat Mikkelin kaupunki
Liite 2	Sosiaali- ja terveystoimi palveluorganisaatio
Liite 3	Kehittämisen prosessin ajallinen kuvaus
Liite 4	Alkukartoituksen kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajatyön painopiste ja sen kehittämis- ja resurssitarpeet sekä palveluorganisaatioiden roolit, työnjako ja yhteistyökäytännöt. Tarkoitus on saada aikaan toiminnassa muutosta, mikä on lähtöisin asiakkaista. Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jossa kuvataan maahanmuuttajatyön ns. Mikkelin malli prosessinomaisesti. Mallissa julkisen hallinnon ja kolmannen sektorin yhteistyönä toimii kotouttamisen ja kotoutumisen palvelukokonaisuus, mikä tarkoittaa suomen kielen koulutusta, neuvonta- ja palveluohjausta, harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa, verkostojen vahvistamista ja toimivan mallin vakiinnuttamista. Yhteistyömallin kehittäminen palvelee myös muita yhteistyötä tekeviä tai sitä suunnittelevia kuntia ja järjestöjä. Kotouttamispalvelujen suunnittelussa sekä käytännön toteutuksessa kolmannen sektorin rooli on olennainen. Tätä yhteistyötä on tarkoitus syventää ja laajentaa siten, että Mikkelinseudulla toimii yhteistoimintaverkostoja, jotka huolehtivat siitä, että syrjäytymistä ei tapahdu toimenpiteiden tai tiedon puutteen vuoksi. Tavoitteena on toimiva ja aikaansa seuraava palvelukokonaisuus Maahanmuuttajapalvelut Mikkkelissä eli ns. Mikkelin malli.

Opinnäytetyön aihe ”Mikkelin Maahanmuuttajapalvelut” nousi ajankohtaiseksi Monikulttuurikeskus Mimosan ja Mikkelin kaupungin pakolaistoimiston muuttaessa uusiin tarkoituksenmukaisiin tiloihin Pankarantaan syksyllä 2008. Mietimme työyhteisössän (nykyisin) maahanmuuttotoimistossa tarvetta kuvata maahanmuuttajapalveluja ja – toimijoita niin päättäjille kuin yhteistyötahoille. Toiseksi halusimme myös kehittää toimintaamme. Aihe tarkentui lopulta syksyllä 2009, kun pääsimme valtakunnalliseen pilottihankkeeseen maahanmuuttajien kotouttamiseksi. Opinnäytetyö on tarkoitus jakaa kaikille maahanmuuttajatyötä tekeville tahoille sekä liittää se kaupungin sivuille maahanmuuttajatyön alle. Sieltä se on saatavilla kaikille asiasta kiinnostuneille.

Pakolaisten vastaanotto on aloitettu entisessä Mikkelin läänissä jo vuonna 1990, jolloin suomen Punaisen Ristin Mikkelin piiri perusti 14.6. sosiaalihuollon aloitteesta turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksen. Ensimmäiset turvapaikanhakijat olivat virolaisia, bulgarialaisia ja bangladeshiläisiä.

Vastaanottokeskus siirrettiin ensin Visulahden Matkailukeskukseen, jossa pakolaiset asuivat mökeissä. Visulahdessa asui kaikkiaan 164 turvapaikanhakijaa yli 10 maasta (mm. Jugoslavian albaaneja, entisen neuvostoliiton kansalaisia, ghanalaisia, romanialaisia). Jo saman vuoden marraskuussa hotelli Varsavuori vuokrattiin turvapaikanhakijoiden vastaanottokäyttöön ja vuoden 1991 alusta koko Varsavuori vuokrattiin vastaanottokeskukseksi. Aluksi sinne sijoitettiin vain somaleja, sitten suurimpina ryhminä olivat bangladeshilaiset ja zairelaiset ja lopuksi entisen Jugoslavian ja neuvostoliiton alueen kansalaiset. Visulahden vastaanottokeskus suljettiin 31.5.1992. (Rantalainen 1993, 7 - 8.)

Mikkelin kaupunki vastaanotti ensimmäiset pakolaisensa keväällä 1991, oleskeluluvan saaneen albaaniperheen Kosovosta. Samana vuonna Mikkelin kaupunki päätti vastaanottaa 30 pakolaista, joista suurin osa oli somaleja. Pakolaiset vastaanotettiin sitä mukaa, kun asuntoja vapautui. Kangasniemi ja Hirvensalmi vastaanottivat muutaman pakolaisperheen ja Mikkelin maalaiskunta erityissopimuksella kahdeksan alaikäistä somalipoikaa, jotka sijoitettiin Otavan opistoon asumaan ja opiskelemaan. Tämän jälkeen oli hiljaista vastaanotossa. Oleskeluluvan saaneita somaleja sijoitettiin Kuopioon ja entisen Uudenmaan läänin kuntiin. (Mts. 8 - 9.)

Entisessä Mikkelin läänissä ei vielä voitu puhua varsinaisesta pakolaispolitiikasta. Pakolaisten ottaminen kuntiin oli satunnaista ja päätösten perusteet oli hyvin moninaiset (velvollisuuden tunne, kannattavuus mm.). Kunnilla ei ollut pitkään aikavälin suunnitelmia vastaanotosta. Vuonna 1993 kunnille tarjoutui mahdollisuus vastaanottaa kiintiöpakolaisia entisen Jugoslavian alueelta. Ilmapiiiri kunnissa lämpeni ajatukselle. Vuonna 1993 entisessä Mikkelin läänissä 11 kuntaa oli vastaanottanut pakolaisia.

Mikkelin kaupunki on ottanut vastaan säännöllisesti kiintiöpakolaisia vuodesta 1999. Kiintiö on ollut noin 30 pakolaista vuodessa. Vuoden 2007 alusta Haukivuori liittyi Mikkeliin ja liitoksen myötä siirtyi pakolaistyö Mikkelin kaupungin alaisuuteen. Haukivuori otti vuodesta 1993 vuoteen 2007 noin 180 kiintiöpakolaista (bosnialaisia, myanmarilaisia ja afgaaneja). Vanhan Mikkelin pakolaiset ovat entisen Jugoslavian alueelta, sudanilaisia, myanmarilaisia ja afgaaneja. Mikkeliin viimeksi tulleet kiintiöpakolaiset ovat irakilaisia ja myanmarilaisia. Vuonna 2010 uutena ryhmänä

tulivat kongolaiset. Maaliskuussa 2011 tuli kiintiöpakolaisina 12 myanmarilaista ja tulossa on vielä 11 kongolaista kevään aikana. Mikkeli on päättänyt (Mikkelin kaupunginhallitus 3.11.2008) jatkaa pakolaisten vastaanottoa toistaiseksi 20 – 30 kiintiön puitteissa vuosittain. Tähän mennessä on vastaanotettu (Haukivuori ja Mikkeli) 535 pakolaista. (Ks. Liite 1.) Paluumuuttajat tulivat maahanmuuttotoimiston asiakkaiksi vuonna 2009. Tähän mennessä heitä on ollut asiakkaina kymmenkunta.

Mikkelissä asuu (Väestörekisterikeskus 31.3.2011) ulkomaalaisia 900 henkeä. Suurin ryhmä on venäläiset (232) sitten virolaiset (92), irakilaiset (91), myanmarilaiset (88), sudanilaiset (58) ja afganistanilaiset (37). Kansallisuuksia on 61 ja prosentuaalisesti määrä on pieni noin 2 % asukasluvusta (48 799).

Olen valinnut tutkimusmenetelmäksi toimintatutkimuksen, koska se menetelmänä tavoittaa tavallisia ihmisiä ja heidän jokapäiväistä toimintaansa. Toimintatutkimus myös tähtää ensisijaisesti vallitsevien käytäntöjen muuttamiseen. Käytäntöjen kehittäminen tapahtuu siten, että tutkimus ja toiminta etenevät syklisesti, eli suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi vuorottelevat. Olen pohjana käyttänyt Engeströmin kehittävän työntutkimuksen syklisen prosessin mallia. Tutkimuksen ja toiminnan syklisyyden vuoksi eri vaiheiden erottaminen toisistaan saattaa olla vaikeaa ja vaiheet voivat olla myös päällekkäisiä. Keskeistä on, että toiminnassa ovat mukana kaikki ne ihmiset, joita koskevaa tutkimusta ja toimintaa toteutetaan. Sisäasiainministeriön pilottihankkeessa toimiminen vaati kaikkien osapuolten aktiivista osallistumista. Verkostojen tiimityö oli ydinosaamista opinnäytetyössäni.

Toimintatutkimuksen suositellaan tapahtuvan siinä ympäristössä, missä itse tutkittava tai kehitettävä toiminta tapahtuu ja tässä opinnäytetyössä se tapahtuu minun työympäristöstäni Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimistosta käsin. Toimin ohjaajajana maahanmuuttotoimistossa ja päätyöni on suomen kielen opetus kiintiöpakolaisille heti Suomeen tulon jälkeen. Siirryin Haukivuoren kunnan Mikkeliin liittymisen (vuonna 2007) jälkeen vuoden 2008 alusta työskentelemään Haukivuorelta Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimistoon.

Maahanmuuttokeskustelu on ollut aktiivista pari viimeksi kulunutta vuotta ja jatkuu edelleen. On tapahtunut muutoksia maahanmuuton organisaatiossa koko hallinnon

alueella niin poikkihallinnollisesti kuin koko viranomaisten vastuualueella. Vielä ei yhteistyö oikein toimi konkreettisesti Itä-Suomen alueella. Uusia ihmisiä ja uusia työnkuvia – vie aikaa päästä sisälle maahanmuuttajatyöhön ja sen lonkeroihin.

Hirvensalmi ja Mäntyharju ryhtyvät vastaanottamaan syksyllä 2011 kiintiöpakolaisia uusina kuntina seudulla. Maahanmuuttajien vastaanotto on puhuttanut kansalaisia Mikkelin seudulla niin puolesta kuin vastaan. Aihe on siis ajankohtainen. Lisäksi asenteisiin vaikuttaminen ja maahanmuuttajien hyvä kotoutuminen on seudullemme ja koko yhteiskunnallemme tärkeä asia. Opinnäytetyö palvelee näin myös laajempaa alueen kehittämistä.

Maahanmuuttajatyön keskeiset käsitteet on määritetty luvussa 2. Käsittelen lyhyesti maahanmuuttoon liittyviä tärkeimpiä lakeja ja poliittisia toimenpiteitä. Lisäksi käsittelen kotouttamislakia erikseen, koska syksyllä 2011 astuu voimaan uusi kotouttamislaki. Monikulttuurinen maahanmuuttajatyö pääluke kuvaa kulttuurien kohtaamista, monikulttuurista asiakastyötä ja kehittämistyön ulottuvuuksia. Olen kuvannut luvussa 3 Mikkeliissä maahanmuuttajatyötä tekeviä tahoja tarkemmin, jotta kokonaiskuva maahanmuuttajapalveluista Mikkeliissä hahmottuu paremmin.

Olen luetuttanut opinnäytetyön työyhteisöni lisäksi muutamilla verkostoyhteistyökumppaneilla saadakseni heiltä palautetta raportin oikeellisuudesta ja antaakseni heille mahdollisuuden kertoa, miten tulkintani vastaavat heidän näkemyksiään kehittämistyöstämme. ”This is my truth, tell me yours”. (Manic Street Preachers)

2 MAAHANMUUTTAJATYÖN KESKEINEN SISÄLTÖ

2.1 Maahanmuuttajatyön keskeiset käsitteet

Olen käyttänyt maahanmuuttoviraston (Maahanmuuttovirasto 2010) sivuilta löytyvää sanastoa kootessani maahanmuuttajatyössä käytössä olevia keskeisiä käsitteitä.

Maahanmuuttaja on maasta toiseen muuttava henkilö. Hän ei ole Suomen kansalainen, mutta hän asuu pysyvästi Suomessa. Maahanmuuttaja tarvitsee oleskeluluvan jäädäkseen asumaan Suomeen. Sana on siis yleiskäsite, joka koskee kaikkia eri perustein maahan muuttaneita henkilöitä. Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) on laajentanut käsitettä koskemaan Suomeen muuttanutta henkilöä, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnettyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti.

Kiintiöpakolainen on henkilö, jolle UNHCR eli YK:n pakolaisvaltuutettu on myöntänyt pakolaisen aseman ja jolle on myönnetty maahantulolupa vuosittain valtion tulo- ja menoarvion yhteydessä päätettävän pakolaiskiintiön mukaan. Kiintiöpakolaiset sijoitetaan asumaan suoraan kuntiin ja rekisteröidään kunnan asukkaiksi. Kunta tekee pakolaisten vastaanotosta sopimuksen oman alueen ELY-keskuksen (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus) kanssa. Viime vuosina pakolaiskiintiö Suomessa on ollut 750 henkilöä vuodessa.

Paluumuuttaja on henkilö, joka palaa ulkomailta Suomeen. Suomessa käsitettä sovelletaan entisiin ja nykyisiin Suomen kansalaisiin sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin oleviin henkilöihin kuten inkerinsuomalaisiin, joilla on suomalainen syntyperä. Viimeksi mainitut ovat kansallisuudeltaan, mutta eivät kansalaisuudeltaan suomalaisia.

Turvapaikanhakijat hakevat suojaa ja oleskeluoikeutta Suomesta ja heidät sijoitetaan aluksi vastaanottokeskuksiin. He saavat myöhemmin pakolaistatuksen, jos heille myönnetään turvapaikka ja saavat siten oleskeluluvan.

Maahanmuuttajien puolisoita, lapsia ja lähisukulaisia tulee *perheenyhdistämisen* kautta ja lisäksi Suomeen saapuu alaikäisiä lapsia ilman vanhempia. Maahanmuuttajia ovat myös *avioliiton, työn tai muun syyn* kautta Suomeen tulleet ulkomaalaiset.

Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Uuden kotouttamislain (1386/2010) mukaan kotouttamisella

tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. *Kotouttamisella* puolestaan tarkoitetaan viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja voimavaroja. Uusi laki korostaa kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla.

Syksyllä voimaan tuleva laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) puhuu myös käsitteistä *sosiaalinen vahvistaminen* (maahanmuuttajille suunnattuja toimenpiteitä hänen elämäntaitojensa parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi), *monialainen yhteistyö* (eri toimialojen viranomaisten ja muiden tahojen yhteistyö) ja *erityisiä toimenpiteitä tarvitseva maahanmuuttaja* (tarvitsee tehostettuja kotouttamistoimenpiteitä erityisesti sairauden, vamman, tai muun syyn vuoksi alentuneen toimintakyvyn, iän perhetilanteen, luku- ja kirjoitustaidottomuuden tai muun vastaavan syyn perusteella).

2.2 Maahanmuuttolainsäädäntö ja maahanmuuttoon kohdistuvat poliittiset toimenpiteet

Maahanmuuttajien kotoutumisessa on tärkeitä, millaista kotouttamis- ja vähemmistö politiikkaa heihin kohdistetaan ja millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia heillä on. Tärkein maahanmuuttoasioita ohjaava laki on *ulkomaalaislaki* (301/2004). Siinä säädetään ulkomaalaisten maahantulosta, oleskelusta ja työnteosta. Lain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Suomi on sitoutunut *perustuslaissaan* (731/1999) toteuttamaan ja noudattamaan syrjimättömyyden ja tasavertaisuuden periaatteita. *Yhdenvertaisuuslain* (21/2004) tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Se tukee perustuslain syrjintäkieltoa.

Hallituksen etnisen syrjinnän ja rasismien vastaisen toimintaohjelman (Työministeriö 2001) kehittää toimenpiteitä, joilla edistetään hyviä etnisiä suhteita sekä estetään etnistä syrjintää ja rasismia suomalaisessa yhteiskunnassa. *Hallituksen*

maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006) luo viitekehyksen maahanmuutolle, pakolaispolitiikalle ja kotouttamiselle.

Etelä-Savon maakuntasuunnitelmassa ja -ohjelmassa varaudutaan maahanmuuttoon. Seudullisessa strategiassa yhdistyy kuntien vastuulla olevien kotouttamisohjelmien päivitys ja suunnitelma, jolla seudullisesti valmistaudutaan myös työperusteiseen maahanmuuttoon. Seudullisia maahanmuutto-ohjelmia ovat työstäneet valmisteluryhmät, jotka koostuivat työmarkkinaosapuolten, oppilaitosten, kuntien ja työhallinnon edustajista.

Mikkelin seudun maahanmuutto-ohjelmassa (2008)) muun muassa edistetään monikulttuurisuutta ja hyviä etnisiä suhteita kunnioittaen maahanmuuttajien omaa kulttuuria ja uskontoa, ehkäistään syrjintää valtaväestön ja maahanmuuttajien välillä sekä rohkaistaan seudun väestöä kansainvälistymään ja opiskelemaan vieraita kulttuureja ja kieliä, turvataan pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden oikeudenmukainen kohtelu ja sitoudutaan sovittuihin kiintiöihin, varmistetaan kaikille maahanmuuttajille tasapuoliset mahdollisuudet kotoutumiseen tasavertaisina jäseninä oikeuksineen ja velvolluuksineen - tämä edellyttää monipuolisia ja laadukkaita kotouttamispalveluita ja yhdenvertaisuuslaissa kuvatun ns. positiivisen erityiskohtelun sallimista maahanmuuttaja-asiakkaille eri viranomaistahoissa sekä edesautetaan maahanmuuttajia sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.

2.2.1 Kotouttamislaki

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999) eli ns. kotouttamislaki tuli voimaan vuonna 1999. Kotouttamislain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnanvapautta toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien keskeisten tietojen ja taitojen saavuttamista sekä turvata turvapaikanhakijoiden ja joukkopaon vuoksi tilapäistä suojelua saavien toimentulo ja huolenpito järjestämällä vastaanotto. Lisäksi lain tavoitteena on auttaa ihmiskaupan uhreja. Kotouttamislaissa on näin ollen säännökset paitsi maahanmuuttajien kotouttamisesta, myös turvapaikanhakijoiden vastaanoton järjestämisestä.

Kotouttamislakia on muutettu sen voimassaoloaikana yhteensä 10 kertaa. Osa muutoksista on ollut luonteeltaan teknisiä, esimerkiksi viranomaisen nimenmuutoksen johdosta tehtyjä, mutta muutosten lukumäärä kuvaa myös toimintaympäristön muutosta. Vuoden 2006 alusta voimaan tullessa kotouttamislain muutoksessa (Valtioneuvoston selonteko... 2008, 5) kotouttamisen määritelmä laajennettiin kattamaan maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottamisen myös muita yhteiskunnan palveluja ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestettäessä. Muutoksen tavoitteena oli, että kotouttamistoimenpiteet olisivat mahdollisimman laajasti osanormaaleja yhteiskunnan palveluja. Kotouttamislain muutoksella selkiytettiin lisäksi eri viranomaisten tehtäviä, työnjakoa ja vastuita.

Kotouttamislaki on puitelaki, joka ohjaa kotouttamista ja jossa määritellään erityisesti alue- ja paikallisviranomaisten työnjakoa kotouttamisessa. Kotouttamislaki antaa välineitä kotouttamisen organisointiin, mutta siinä ei säädetä palvelujen sisällöstä tai tuottamisesta. Palvelujen ja toimenpiteiden järjestäminen perustuu muuhun lainsäädäntöön, keskeisimmin opetustoimen, sosiaali- ja terveystoimen sekä työllistymistä edistäviin säädöksiin. Maahanmuuttajien kotouttamisen lähtökohtana on se, että Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat asumiseen perustuvan sosiaaliturvan piirissä ja palvelut ja tukitoimet järjestetään osana peruspalveluita. Peruspalvelujen lisäksi maahanmuuttajat tarvitsevat erityisiä palveluita, jotka keskeisesti liittyvät kieli- ja muuhun koulutukseen, ohjaukseen ja neuvontaan. (Hallituksen esitys... 2010, 5.)

Palvelujen piiriin voi kuulua Suomeen muuttanut henkilö, jolla on kotikuntalaissa (201/1994) tarkoitettu kotikunta Suomessa. Kotikuntalain mukaista asumiskäsitettä sovelletaan julkisiin terveyspalveluihin ja sosiaalipalveluihin, kuten päivähoitoon, vammaispalveluihin ja vanhusten palveluihin.

Soveltamisalain mukainen asumisen käsite koskee seuraavaa sosiaaliturvaa: kansaneläke, lapsilisä, äitiysavustus, asumistuki, eläkkeensaajien asumistuki, lapsen hoitotuki, vammaistuki, rintamasotilaseläke ja maahanmuuttajan erityistuki. Lisäksi soveltamisalain mukaista asumiskäsitettä sovelletaan sairausvakuutuslaissa ja työttömyysturvalaissa. Yksinomaan työskentelyyn perustuvaa sosiaaliturvaa on

työeläkelainsäädäntö sekä työtaturma- ja ammattitautivakuutus ja työnantajan järjestämä työterveyshuolto. (Hallituksen esitys... 2010, 6.)

Uudella kotouttamislilla (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010), joka tulee voimaan 1. päivänä syyskuuta 2011, tuetaan ja edistetään kotoutumista sekä maahanmuuttajan osallisuutta yhteiskunnassa. Kotouttamista koskevaa sääntelyä selkiytetään säätämällä kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta eri laeissa. Lain soveltamisalaa laajennetaan koskemaan kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Oikeus kotoutumistoimenpiteisiin pohjautuu tarpeeseen, ei maahantuloperusteeseen. Kotoutumisen kaksisuuntaisuutta edistetään ja se edellyttää maahanmuuttajien ja kantaväestön vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa.

Laissa (1386/2010) määritellään kuntien kotouttamispolitiikan tavoitteet ja säädetään valtion kotouttamisohjelmasta. Viranomaisten tehtäväjaosta säädetään nykyistä selkeämmin ja yksityiskohtaisemmin. Maahanmuuttajan kotoutumista edistävät toimenpiteet (ohjaus ja neuvonta) muodostavat johdonmukaisen kokonaisuuden. Lisäksi laissa säädetään pakolaisten ja kansainvälistä suojelua saaneiden henkilöiden kuntaan osoittamisesta ja kunnalle valtion varoista maksettavista korvauksista. Tärkeää on ehkäistä haavoittuviin ryhmiin kuuluvien (vammaiset, vanhukset ja vaikeassa tilanteessa elävät naiset ja lapset) syrjäytymistä.

Tavoitteena on, että kaikki maahanmuuttajat saavat perustiedon suomalaisesta yhteiskunnasta jo maahan tulon alkuvaiheessa ja nykyistä useampi maahanmuuttaja pääsee kotoutumista edistävien palvelujen piiriin. Palvelujen vaikuttavuutta lisätään siten, että ne aloitetaan mahdollisimman nopeasti maahantulon jälkeen ja toteutetaan tarvelähtöisesti yksilölliseen alkukartoitukseen perustuen. (7§, 8§, 9§.)

Kotoutumiskoulutusta kehitetään kokeilemalla uusia ja nykyistä tehokkaampia kotoutumiskoulutuksen muotoja ja arvioimalla niiden kustannus- ja muuta vaikuttavuutta nykyiseen järjestelmään verrattuna. (Osallisena Suomessa -kokeilu luku 9.)

Kotouttamisen vaikuttavuutta lisätään liittämällä kotouttamisohjelmat osaksi kuntien talousarvion suunnittelua ja seurantaa sekä muuta strategista suunnittelua ja säätämällä

kotouttamisohjelmien sisällöstä (32§). Kotouttamisohjelmissa edellytetään myös suunnitelmaa kiintiöpakolaisten ja oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden sijoittamisesta sekä hyvien etnisten suhteiden edistämisestä. Lain mukaiset kotouttamisohjelmat sekä sopimus pakolaisten vastaanotosta ja palvelujen järjestämisestä olisi edellytys korvausten maksamiselle. (44§.)

Kiintiöpakolaisten ja oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden kuntiin sijoittumista varmistetaan pidentämällä kiintiöpakolaisista maksettavien laskennallisten korvausten korvausaikaa kolmesta vuodesta neljään vuoteen (45§). Oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden siirtyminen vastaanottokeskuksista nopeasti kuntiin tehostaisi heidän kotoutumistaan ja vähentäisi vastaanottokeskuskustannuksia.

2.2.2 Viranomaisten tehtävät

Kotouttamislailla (1386/2010) on määritetty eri tahojen velvollisuudet kotouttamistyössä. Suomessa pakolaisten vastaanoton koordinoinnista ja hallinnosta huolehtii *sisäasiainministeriö*, jolla on yleisvastuu kotouttamisen yleisestä kehittämisestä, ohjauksesta, seurannasta ja yhteensovittamisesta. Kotoutumisen edistäminen on poikkihallinnollista ja ulottuu kaikkien viranomaisten vastualueelle. Se edellyttää, että maahanmuuttajaväestön tarpeet otetaan huomioon valtakunnallisessa, alueellisessa ja paikallisen tason valmistelussa läpivirtauksena kaikilla politiikan sektoreilla ja kaikkia julkisia palveluja järjestettäessä. Lisäksi tarvitaan erillisiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä, kuten kieli- ja kotoutumiskoulutusta. (35§.)

Koska kotoutuminen merkitsee keskeisesti asumista, koulutusta ja työvoima- sekä sosiaali- ja terveyspalveluja, ovat työ- ja elinkeinoministeriö, opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö ja ympäristöministeriö tärkeitä yhteistyötahoja, ja koordinaation tarve on merkittävä. Päävastuu aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen järjestämisestä on puolestaan työ- ja elinkeinoministeriöllä. Opetushallinnon vastuulla on maahanmuuttajakoulutuksen yleinen kehittäminen, kuten opetuksen sisältö, opettajien perus- ja täydennyskoulutus sekä opetusmateriaalit. Ministeriöiden välisen yhteistyön ja tiedonkulun edistämiseksi sekä toimenpiteiden

yhteensovittamiseksi sisäasianministeriön apuna toimii kotouttamisen kannalta keskeisten ministeriöiden edustajista muodostettu yhteistyöelin (36§).

Alueellisena toimijana ovat *elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus* (ELY-keskus) ja *aluehallintovirasto*. Maahantuloon liittyvä vastaanotolla tarkoitetaan sekä pakolaisten, turvapaikanhakijoiden että tilapäistä suojelua saavien vastaanottoa. ELY-keskus neuvottelee ja sopii kunnan kanssa mm. kiintiöpakolaisten ja oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta kuntalaiseksi ja maksaa kunnalle tästä aiheutuvat kustannukset. ELY-keskuksen keskeisenä tehtävänä maahanmuuttajien kotouttamisessa on kotouttamislain toimeenpano ja toteutumisen seuranta alueellisesti sekä kotouttamistoimenpiteiden alueellinen yhteensovittaminen valtakunnallisten linjausten mukaisesti ja näin edistää alueellista kehittämistä. Hyvien etnisten suhteiden ja kulttuurien välisen vuoropuhelun edistäminen on myös ELY-keskuksen yksi tehtävä. (ELY-keskus/maahanmuutto 2010.)

ELY-keskus ohjaa ja valvoo alueellaan vastaanottokeskuksen toimintaa ja sopii vastaanottokeskuksen perustamisesta ja sen ylläpitämisestä tai mahdollisesta lakkauttamisesta turvapaikanhakijamäärien muuttuessa. ELY-keskus vastaa myös alueellisen vastaanoton varautumis- ja valmiusasioiden suunnittelusta ja tekee yhteistyötä muiden viranomaisten sekä vapaaehtoisjärjestöjen, esim. Suomen Punaisen Ristin kanssa. (ELY-keskus/maahanmuutto 2010; 1386/2010, 37§.)

ELY-keskusten yleishallinnollinen ohjaus kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle. Sisäasianministeriö ohjaa näiden (seitsemän virastoa) toimintaa omalla toimialallaan. ELY-keskusten on valtion aluehallintoa koskevissa asioissa toimittava yhteistyössä toimialueensa aluehallintoviraston kanssa. Aluehallintovirastot edistävät alueellista yhdenvertaisuutta hoitamalla lainsäädännön toimeenpano-, ohjaus- ja valvontatehtäviä alueilla. Aluehallintovirastot hoitavat niille erikseen säädettyjä tehtäviä muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon, koulutus- ja muun sivistystoimen, oikeusturvan edistämisen ja toteuttamisen toimialoilla. (ELY-keskus/maahanmuutto 2010; 1386/2010, 38§.)

Kotouttamislain mukaan aluehallintovirasto osallistuu toimialaansa kuuluvissa asioissa maahanmuuttajien kotoutumista edistävien ja tukevien toimenpiteiden ja

palveluiden suunnitteluun, ohjaukseen ja valvontaan sekä huolehtii, että maahanmuuttajien tarpeet otetaan huomioon muita aluehallintoviraston toimialaan kuuluvia palveluja ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestettäessä. (38§.)

Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) vastaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa kotoutumista edistävien ja tukevien työvoimapalvelujen, luku- ja kirjoitustaidon opetuksen ja perusopetuksen järjestämisestä työnhakijaksi rekisteröidylle maahanmuuttajalle. Maahanmuuttajan työllistyminen ja yhteiskunnallinen osallistuminen edellyttävät tietoja ja taitoja, joita kehitetään kotoutumista tukevilla toimenpiteillä, mm. kotoutumissuunnitelman laatiminen, suomen ja ruotsin kielen opetus, luku- ja kirjoitustaidon opetus ja työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus. (ELY-keskus/maahanmuutto 2010; 1386/2010, 40§.)

Kunnilla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, suunnittelusta ja seurannasta. Kunta huolehtii siitä, että kotoutumissuunnitelmaan oikeutetun työvoimaan kuulumattoman maahanmuuttajan ja maahanmuuttajan, jonka työ- ja elinkeinotoimisto ohjaa kunnan toimenpiteiden ja palvelujen piiriin, kotoutumista edistetään kotouttamislaissa mainituilla toimenpiteillä ja palveluilla. Uudessa kotouttamislaissa (30§) sanotaan, että kunnan on huolehdittava siitä, että kunnan palvelut soveltuvat myös maahanmuuttajille. Kunnan on myös huolehdittava siitä, että maahanmuuttajille laissa tarkoitetut toimenpiteet ja palvelut järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Toimenpiteet ja palvelut voidaan järjestää myös kuntien välisenä yhteistyönä. Uusi kotouttamislaki (31§) edellyttää monialalaista yhteistyötä (kunta, TE-toimisto, poliisi, järjestöt, yhdistykset, yhteisöt). Kunnan on huolehdittava oman henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä kotouttamisessa.

Kuntien tulee järjestää kotoutumista edistäviä palveluja maahanmuuttajille. Kuntien tehtäviin kuuluu *kotouttamisohjelman* laatiminen yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston sekä tarpeen vaatiessa muiden viranomaisten kanssa. Uudessa kotouttamislaissa kunnan alueella toimivien viranomaisten (ELY-keskus, TE-toimisto, Kela ym.) on kunnan aloitteesta osallistuttava oman toimialansa osalta ohjelman laadintaan, toteutukseen ja toimeenpanon seurantaan. Ohjelma sisältää suunnitelman toimenpiteistä, palveluista, yhteistyöstä ja vastuualueista maahanmuuttajien

kotouttamisessa sekä etnisen tasa-arvon ja hyvien etnisten suhteiden edistämisessä. Kotouttamisohjelma on tarkistettava ainakin kerran neljässä vuodessa. (31§, 32§.) Mikkelin kaupungin kotouttamisohjelma on päivitetty syksyllä 2009.

Kunnan tulee huolehtia siitä, että maahanmuuttajia, kansalaisjärjestöjä, työntekijä- ja työnantajajärjestöjä ja muita tahoja kuullaan kotouttamisohjelmaa laadittaessa ja toimeenpantaessa. Kotouttamisohjelmien tarkoitus on tukea kotouttamisen suunnittelua kunnassa ja sovittaa yhteen eri hallintokuntien ja muiden alueen toimijoiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden järjestämistä. Sitoutuminen ohjelman toimeenpanoon on voimakkaampaa, jos se on valmisteltu laajassa yhteistyössä eri tahojen kanssa. Ohjelmien vaikuttavuus varmistetaan kytkemällä ne muuhun kunnan strategiseen ja talousarviosuunnitteluun. (32§.)

Kotoutumissuunnitelma on maahanmuuttajan henkilökohtainen suunnitelma niistä toimenpiteistä ja palveluista, joita hän tarvitsee kielen oppimiseen, jatko-opintoihin ja työllistymiseen ja ylipäätään Suomeen asettautumiseen yhdenvertaisena kansalaisena. Nykyisen kotouttamislain mukaan Suomessa kotikunnan saaneella työttömällä, työmarkkinatuen ja/tai toimeentulotuen piirissä olevalla maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja siinä sovittuihin palveluihin. Suunnitelmakauden aikainen toimeentulo turvataan kotoutumistuella. Kotoutumissuunnitelma tehdään sen jälkeen, kun muuttaja on merkitty pysyvästi Suomessa asuvaksi väestötietojärjestelmään. Oikeus kotoutumissuunnitelmaan kestää kolme vuotta sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on merkitty ensimmäisen kotikunnan väestöön. Maahanmuuttajan oikeutta suunnitelmaan voidaan pidentää enintään kahdella vuodella. Pidennystä voi saada luku- ja kirjoitustaidon tai perusopetuksen oppimäärän hankkimista varten. Myös maahanmuuttajan ikä, vamma, sairaus, lastensuojelutoimenpide ja äitiys- tai isyysvapaa voi oikeuttaa pidennykseen. Pidentämisestä neuvottelevat maahanmuuttajan suunnitelman laatimiseen osallistuneet viranomaiset yhdessä maahanmuuttajan kanssa. Päätöksen tekee työ- ja elinkeinotoimisto. (Sisäasiainministeriö/maahanmuutto 2010.)

Uuden kotouttamislain (12§) mukaan maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, jos hän on työtön ja rekisteröity työnhakijaksi tai jos hän saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulotukea. Kotoutumissuunnitelma voidaan laatia

myös muulle maahanmuuttajalle, jos hänen arvioidaan alkukartoituksen perusteella tarvitsevan suunnitelmaa kotoutumisen edistämiseksi. Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma on laadittava viimeistään kolmen vuoden kuluttua ensimmäisen oleskeluluvan tai oleskelukortin myöntämisestä tai oleskeluoikeuden rekisteröimisestä ja se laaditaan enintään vuodeksi. Kotoutumissuunnitelman enimmäisaika on kolme vuotta ensimmäisestä kotoutumissuunnitelmasta.

Lähtökohtaisesti maahanmuuttaja, kunta ja työ- ja elinkeinotoimisto laativat yhdessä kotoutumissuunnitelman. Jos maahanmuuttaja ei ole kunnan sosiaalipalvelujen tarpeessa, maahanmuuttaja ja työ- ja elinkeinotoimisto voivat laatia suunnitelman keskenään. Kotoutumissuunnitelma on laadittava viimeistään kahden kuukauden kuluessa suunnitelman laatimispyynnöstä. Uudessa kotouttamislaissa (9§, 10§) kunta tai työ- ja elinkeinotoimisto käynnistää alkukartoituksen perusteella kotoutumissuunnitelman laatimisen viimeistään kahden viikon kuluttua siitä, kun maahanmuuttajalle on tehty alkukartoitus. Kotoutumissuunnitelmassa otetaan huomioon maahanmuuttajan omat kotoutumista edistävät tavoitteet. Maahanmuuttaja ohjataan kotoutumista edistävään ja tukevaan toimenpiteeseen kuukauden kuluessa suunnitelman laatimisesta lukien.

Työhallinnon osalta kotoutumissuunnitelma korvaa työllistymissuunnitelman. Sen tulee perustua yhdessä maahanmuuttajan kanssa laadittuun palvelutarvearvioon sekä hahmottaa maahanmuuttajan osaaminen ja erityistaidot työhön tai koulutukseen ohjaamisen helpottamiseksi. Työ- ja elinkeinotoimiston tulee varmistaa tarvittaessa tulkin avulla, että maahanmuuttaja on ymmärtänyt suunnitelman tarkoituksen ja sisällön sekä siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Toimiston on myös seurattava kotoutumissuunnitelman toteutumista. Kunnan on tarkistettava suunnitelma maahanmuuttajan palvelutarpeen mukaisesti tai vähintään kerran vuodessa. (Hallituksen esitys... 2010, 9.)

Kotoutumissuunnitelma ei sinänsä anna maahanmuuttajalle välitöntä oikeutta toimenpiteisiin ja palveluihin, joihin osallistumisesta siinä on sovittu. Toimenpiteiden ja palvelujen järjestäminen riippuu viime kädessä viranomaisten käytettävissä olevista määrärahoista. Maahanmuuttaja saa kotoutumistukea, mikä on kotoutumissuunnitelman mukaisiin toimenpiteisiin osallistumisen aikaisen

toimeentulon turvaamiseksi tarkoitettu tuki. Tuki maksetaan työmarkkinatukena tai toimeentulotukena työttömyysturva- ja toimeentulolakien mukaisesti. Kunnalle maksetaan valtion varoista laskennallista korvausta neljän vuoden ajan kotoutumista tukevan toiminnan järjestämisestä ja kunnalle korvataan kotoutumistuesta ja toimeentulotuesta annetun lain mukaisesta toimeentulotuesta aiheutuneet kustannukset enintään kolmen vuoden ajalta. (Mt.)

2.3 Monikulttuurinen maahanmuuttajatyö

2.3.1 Kulttuuri ja monikulttuurisuus

Kulttuuria on määritelty monin tavoin ja monista eri lähtökohdista. Se voidaan ymmärtää suppeasti asioina, joista kerrotaan kulttuurisivuilla sanomalehdissä eli ns. korkeakulttuurillisuutena tai laajemmin kulttuurilla voidaan tarkoittaa ihmisryhmän tapaa elää ja käyttäytyä. Se voidaan käsittää elämäntapana, jota säätelee yksilöiden tapa jäsentää maailmaansa ja ilmaista tunteitaan sekä ohjaa hänen tekemiään päätöksiä. Kulttuuria voidaan määritellä myös historiallisesti sukupolvelta toiselle välittyvänä perintönä tai normatiivisesti arvojen, asenteiden sekä erilaisten sääntöjen kautta. (Frisk & Turkki 2005, 6–7; Hammar-Suutari 2009, 49; Salo-Lee ym. 1996, 6.)

Kulttuuria käsitellään helposti institutionaalisena ryhmäilmiönä olettaen, että tietyn sosiaalisen ryhmän sisällä vallitsee homogeenisuus. Alueelliset ominaispiirteet, uskonto, sosioekonominen asema, ammatti, kieli ja henkilökohtaiset kokemukset vaikuttavat alakulttuurien muodostumiseen sosiaalisten ryhmien välillä. Kulttuuri on myös koko ajan muuttuva ja kehittyvä ilmiö, jossa jatkuvasti yhdistellään vanhaa ja uutta eri tavoin. Kulttuurit voidaan nähdä näin varastoina, joista ammennetaan itselle ja muille piirteitä ja vaikutteita. (Forsander ym. 1994, 8–9; Hammar-Suutari 2009, 50–51; Pitkänen 2005, 55.)

Monikulttuurisuus on aikamme avainsanoja ja useimmiten keskustelu on liittynyt maahanmuuttajiin. Jako ”meihin” ja ”muihin” herättää ajatuksen samankaltaisuudesta ja erilaisuudesta. ”Meidät” on ajateltava uudelleen. Me olemme erilaisia ja ryhmä muut on myös erilaisia ihmisiä. Erot kulttuurien ja ihmisryhmien välillä ovat realiteetti, joka on otettava huomioon. Erilaisuus voidaan nostaa arvoksi sinänsä ja

kulttuuri ymmärtää enemmän erilaisuutta kuin yhteisyyttä tuottavana tekijänä. Moninaisen yhteiskunnan perustana on ajatus, että yhteiskunta voi toimia kokonaisuutena, vaikka siinä on erilaisia etnisiä, kulttuurisia ja uskonnollisia ryhmiä. Kulttuuri on aina hedelmällisintä ymmärtää muuttuvaksi ja prosessiluonteiseksi, ja sitä kautta monikulttuurisuuskin on aina muuttuvaa, liikkeessä olevaa. (Forsander ym. 2001, 44; Lehtonen & Löytty 2003, 7–10; Lepola 2000, 43.)

Monikulttuurisuus ymmärtää maahanmuuttajat tasavertaisiksi maan kansalaisten kanssa ja heillä on oikeus säilyttää ja ylläpitää kieltään ja kulttuuriaan. Kansallisella tasolla monikulttuurisuuden tavoitteena on nykyään kulttuurien välinen yhteiskunta. Sillä tarkoitetaan sitä, että samalla alueella asuvat eri kulttuurien edustajat hyväksyvät toistensa arvot ja elämäntavat sekä ovat mahdollisimman tiiviissä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Forsander ym. 2001, 28–45; Frisk & Tulkki 2005, 102.)

2.3.2 Kulttuurien välinen viestintä

Viestinnässä on kyse ymmärtämisestä. Kulttuurien välinen viestintä on alttiimpaa häiriöille kuin kulttuurien sisäinen viestintä. Kulttuurien välisessä viestinnässä on todettu syntyvän helposti väärinymmärryksiä. Toisen ymmärtämiseen vaaditaan muutakin kuin yhteinen kieli - tarvitaan halua ymmärtää ja tulla ymmärretyksi. Meillä on erilaisia tapoja, odotuksia ja tulkinnat ovat sidoksissa kuulijan tietoon maailmasta. Kun vuorovaikutuksessa syntyy ongelmia sen vuoksi, että osallistujien viestintätavat ovat erilaiset, häiriöitä ei aina ymmärretä viestinnälliseksi tai kielelliseksi vaan tulkitaan toisen persoonallisuudesta johtuvaksi. Kulttuurien välisen viestinnän lähtökohta on, että kun ymmärrämme kulttuurierot, on viestintä tehokkaampaa. (Pitkänen 1997, 34–35, 123; Rätty 2002, 66–69.)

Konkreettisessa tilanteessa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat mitä moninaisimmat seikat ja siinä kohtaavat yksilöt: oikeastaan ei ole kulttuurien välistä viestintää, sillä kulttuurit eivät puhu toisilleen vaan ihmiset – on siis olemassa vain ihmisten välistä viestintää. Epävarmuus viestinnässä johtuu vaikeudesta ennakoida ja selittää uudessa tilanteessa omaa ja toisten käyttäytymistä. Tähän liittyy usein ahdistusta ja stereotypioita, jotka voivat olla esteitä viestinnälle. (Pitkänen 1997, 134; Salo-Lee ym. 1996, 16–17.)

Toimivassa kulttuurien välisessä viestinnässä lähtökohtana on molemminpuolinen oma kulttuuritaustan vaikutusten tiedostaminen. Tieto kulttuureista yhdistettynä sosiaalsiin taitoihin, avoimuus ja vastaanottavuus uudelle ovat tehokkaita kulttuurienvälisen viestinnän välineitä. Oma kulttuuritausta on viestinnän osalta niin automaattinen toimintamalli, että sen tietoinen analysointi tuntuu vaikealta. Usein vasta omasta poikkeavaan viestintäkulttuuriin törmääminen saa henkilön tietoisesti ajattelemaan omaan viestintäkulttuuriin liittyviä seikkoja. Ihmisen olemus on koodijärjestelmä, jota lukemalla opimme ihmisistä enemmän kuin mitä hän sanoillaan tuo julki. (Forsander ym. 1994, 63; Pitkänen 1997, 137; Salo-Lee ym. 1996, 19.)

Kieli ilmentää kulttuuria monella tavalla, mutta kulttuuria myös tuotetaan koko ajan kielellä. Kieli on keskeinen kulttuurisia käytänteitä ylläpitävä tekijä. Tiettyyn kulttuuriin/kulttuureihin sosiaalistuessamme opimme sen kulttuuris-kielelliset käytänteet, joita uudelleen jatkuvasti tuotamme, mutta myös samalla uusinnamme ja muutamme. Kieli ei siis ole vain viestinnän väline, vaan kielellä myös luodaan merkityksiä. (Pitkänen 1997, 33, 124.)

Maahanmuuttajat ovat tuoneet esille voimakkaasti kielitaidon merkityksen työmarkkina-aseman ja laajemmin yhteiskunnallisen selviämisen näkökulmasta. Kielitaito on perusedellytys, jolle muu työelämän kompetenssi rakentuu. Kielitaito on inhimillistä pääomaa yhdessä ammattitaidon ja koulutuksen kanssa. Maan kielen taito avaa sosiaalisen liikkuvuuden mahdollisuuksia maahanmuuttajille. Tutkimuksia maan kielen hallinnan merkityksestä maahanmuuttajien sosioekonomiselle asemalle on tehty paljon, ja lähes yksimielisesti ne toteavat yhteyden kielitaidon tason ja sosioekonomisen aseman välillä. (Forsander 2002, 185–186; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, 61.)

2.3.3 Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä

Hammar-Suutarin (2009, 124) mukaan kulttuurien väliseen työhön vaikuttavat erityisen vahvasti monenlaiset valtasuhteet (ks. myös Forsander ym. 1994, 55–64) ja niiden tuottamat erilaisten asemointien kautta esille tulevat ilmentymät. Valtakulttuurin toimesta toteutettu viranomaistoiminta pyrkiikin asettamaan eri sosiaalisten kategorioiden (mm. sukupuoli, asema, etnisyys, kansalaisuus, rotu)

edustajiksi koetut henkilöt tiettyihin asemiin siinä omaksutuista lähtökohdista käsin. Erilaiset identiteettiin kietoutuvat moniulotteiset ja toisistaan eroavat ulottuvuudet jäävät usein asiakaspalvelutilanteissa huomioimatta tai ne tulkitaan asiakkaan kannalta katsottuna usein ”väärällä” tavalla. Näin ollen viranomaistoiminta täytyy pystyä ankkuroimaan konkreettisemmin siihen todellisuuteen, missä sitä toteutetaan. Tärkeää on myös miten kulttuurien välinen työ koetaan: milloin ja miksi asiakas koetaan kulttuurisesti erilaiseksi, ja millaisena kulttuurien välisyys näyttäytyy esimerkiksi julkisen puheen tasolla.

Vaikka virallisissa asiakirjoissa, kuten hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa, korostetaan moniarvoisuutta ja pyritään sanojen tasolla edistämään monikulttuurisen yhteiskunnan toteutumista, näyttäytyy moniarvoisuuden huomioon ottamien paikallistason viranomaistyössä vielä melko heikkona Hammar-Suutarin (2009) tutkimuksessa. Kulttuurisen erilaisuuden – vaikka virkailijat siihen viittaavat ja tuntevat sitä kokevansa – sijoittuminen palvelujen järjestämislistalla jää niin matalalle tasolle, ettei paikallisesti tunneta tarvittavan erityisiä toimia vallitsevan tilanteen uudelleen organisoimiseksi (esim. kuntien resursointiin liittyvät kohdentamiset, erilaiset organisaatiolähtöiset ja/tai työyhteisön sisäiset ohjeistukset). Palvelujen laatuun vaikuttavat myös virkailijoiden henkilökohtaiset pyrkimykset tarkistaa ja/tai muuttaa työtapojaan. (Hammar-Suutari 2009, 216.) Takalon (1994, 65–66) mukaan työntekijät katsoivat, että maahanmuuttajille tulee tarjota samat palvelut kuin suomalaisasiakkaille, mutta vastustivat kuitenkin positiivista eriyttämistä: inkerinsuomalaisille tai muille maahanmuuttajille ei heidän mielestään saanut ulkomaalaisuuden vuoksi tarjota parempaa palvelutasoa kuin suomalaisille.

Jasinskaja-Lahden ja Liebkindin (1997, 38–44) mukaan maahanmuuttajat eivät luota viranomaisiin ja varsinkin pitempään Suomessa asuneet maahanmuuttajat. He myös kokivat että viranomaiset syrjivät heitä. Mitä vieraampi kulttuuri sitä enemmän on ongelmatilanteita, jotka voivat johtua väärinymmärryksistä, mutta myös viranomaisten asenneilmastosta.

Ymmärtämien on siis oleellinen tekijä asiakaspalvelutilanteen onnistumisen kannalta. Tutkimuksen mukaan virkailijat ja asiakkaat korostivat kielitaidon ja ymmärtämisen merkitystä. Asiakkaiden näkökulmasta ne nähtiin suurimpana puutteena.

Virkailijoiden näkökulmasta kielitaito onkin usein ongelma vain, jos asioita ei saada asiakaspalvelutilanteessa siihen liittyvien vaikeuksien takia hoidettua. Kun asiakas pystyy jollakin tapaa kommunikoimaan asiointikielellä, ei tulkin käyttöä nähdä enää tarpeellisenä. Asiakkaan kannalta tulkkia ei käytetä tarpeeksi tai riittävän kauan, ja myös tulkin kanssa työskentelyssä on ongelmia. (Hammar-Suutari 2009, 224; Pitkänen & Kouki, 1999, 113–114.)

Näennäisen hyväkään kielitaito ei pitkään Suomessa asuneiden asiantuntijoiden mukaan riitä, kun käsitellään arkaluontoisia ja hankalia viranomaisasioita. Ymmärtämistä vaikeuttaa myös se, että asiakkaat kokevat saavansa vaillinaista tietoa tai kokevat, että heitä ei osata ohjata eteenpäin hakemaan sellaista palvelua, joka ei kuulu kohdattavan virkailijan tehtäviin. Työntekijät taas kertoivat mielestään muistakin palveluista. Tutkimuksissa asiakkaat nostivat esille myös erilaisia ajankäyttöön liittyviä tekijöitä. Heistä tuntui etteivät virkailijat olleet aina kiinnostuneita kulttuurillisesti erilaisiksi nähtyjen asiakkaiden asioista, jolloin heitä ei kuunneltu ja heitä rasitettiin turhilla viranomaiskäynneillä. Virkailijatkin kohtaavat työssään heihin eri tavoin suhtautuvia asiakkaita. Esimerkiksi akkulturaatioprosessi tai kotoutumisen eri vaiheet (ks. Forsander 1994, 27–50) vaikuttavat siihen, miten asiakkaat kokevat viranomaistoiminnan tai miten viranomaisia kohtaan käyttäytytään. Kulttuurien välinen asiakaspalvelukohtaaminen onkin hyvin monisyinen vuorovaikutustilanne, johon asiakkaat ovat esittäneet avuksi jonkinlaista välittäjätoimintaa. (Hammar-Suutari 2009, 224; Ikäläinen ym. 2003, 92; ks. myös Forsander ym. 1994, 64–65.)

Kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä ovat kielitaidon ja ymmärryksen lisäksi ennakkoasenteet, aikaisemmat kokemukset kulttuurien välisistä kohtaamisista, epävarmuus, pelko, oman taustan tunteminen, kohtaamiseen vaikuttavat subjektiiviset kokemukset (esim. henkilökemiat), ammattitaidon taso sekä uuden tilanteen aikaansaama stressi. Kulttuurien välisessä viranomaiskohtaamisessa myös valtaan ja asemaan liittyvät kysymykset tulevat erityisen selvästi esille, koska virkailijat koetaan usein julkisen vallan edustajina. Edelleen viranomaiskohtaamisissa nousevat kokemukset meistä ja muista. (Hammar-Suutari 2009, 129.)

2.3.4 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisuus on käsite, jota käytetään nykyään hyvin laajasti sekä arki- että ammattipuheissa. Käsitteellä ei ole tarkkaa sisältöä, joten sitä käytetään moninaisissa merkityksissä. Samassa yhteydessä puhutaan tiimeistä, työryhmistä, verkostoista ja eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöstä. Kaikilla tarkoitetaan lähes samaa tilannetta, jossa eri alojen ammattilaiset ovat muodostaneet yhteistyöryhmän, jolla on tietyt toimintatavat ja tehtävä, jonka vuoksi ryhmä on koottu.

Kun eri alojen asiantuntijat kokoontuvat yhteen pohtimaan asiakkaan ongelmia, syntyy moniammatillinen työryhmä. Verkostotyössä on kyse siitä, että eri asiantuntijat ja asiakkaan sosiaaliset verkostot kootaan yhteen asiakkaan tueksi ja ne yhdistävät tämän ennalta määritellyn joukon. Moniammatillisuudella tarkoitetaan yleisimmin eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja moniammatillista tiimityötä. Moniammatillinen tiimi työskentelee rinnakkain, mutta ei tee varsinaista tiimityötä. (Isoherranen 2006, 16; Karila & Nummenmaa 2001, 2; Metteri 1996, 10.)

Moniammatilliselta tiimiltä odotetaan ja vaaditaan yhteistyötä tukevaa ilmapiiriä sekä sisäistä yhteensopivuutta. Yhteistyöosaamista tukevan organisaation toiminta perustuu tiedon ja asiantuntijuuden valtaan, eikä tehtävänimikkeiden mukaisten roolien pohjalle. Työntekijöiden osallistumista, autonomiaa, tasa-arvoa ja ilmaisuvapautta arvostetaan. (Paukkunen 2003, 40.)

Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu viisi kohtaa: asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen. Lähtökohtana oleva asiakas pyritään huomioimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yhdessä työskentely tuottaa positiivisen lisäpanoksen, jota ei olisi syntynyt rinnakkain työskentelemällä. Tiedon kokoaminen ja yhteinen keskustelu tuottaa onnistuessaan merkityksen, joka on yhteisesti jaettu. Vuorovaikutuksessa asian ydin on sopivan vuorovaikutuksen löytäminen ja tiedon yhdessä prosessointi. Verkostotyössä otetaan asiakkaan sosiaalinen verkosto huomioon kaikissa tilanteissa. Organisaatioiden, yhteisöjen ja roolien välisiä rajoja ylitetään sovitusti asiakaslähtöisesti ja joustavasti työskennellessä. (Isoherranen 2006, 15–16.) Tehokkaan moniammatillisen yhteistyön tunnusmerkit ovat Veijolan (2004,

33) mukaan jaettu visio toiminnasta, selkeät tavoitteet, asiantuntevat jäsenet, hyvä vuorovaikutus ja yhteishenki, roolien ymmärtäminen ja arviointi sekä arvostaminen.

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä voi myös kuvata eriasteisten yhteistyömuotojen kautta. Yhteistyötä kuvataan englanninkielisessä kirjallisuudessa käsitteillä *multiprofessional*, *interprofessional* ja *transprofessional collaboration*. Multiprofessional tarkoittaa yhteistyötä, jossa perinteiset hierarkiat, professionaaliset valta-asemat ja työnjaot säilyvät ja vaikuttavat työhön. Interprofessional puolestaan perustuu tiedon, vallan ja asiantuntijuuden jakamiseen ja ne muodostavat yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen ja räätälöidyn tavoitteen. Transprofessional tarkoittaa yhteistyön lisääntymistä ja asiantuntijat rikkovat asiakaslähtöisesti työskennellessään sovitusti roolirajojaan. Tavoitteena on, että kaikki näkökulmat pääsevät yhdentymään ja hyödyntämään toisiaan, kommunikoimaan keskenään. Näkökulmien kommunikoidessa luovalla tavalla saadaan aikaan jopa osiensa summaa suurempi kokonaisuus. Monitieteellinen (*multidisciplinary*) yhteistyö painottaa eri tieteenaloja, mikä moniammatillisessa yhteistyössä tarkoittaa sitä, että osallistuja ovat oman alueensa asiantuntijoita ja yhteistyössä oleva ryhmä on kaikkien jäsentensä summa. Tällöin tiimillä on myös yhteiset tavoitteet ja vastuu tavoitteiden saavuttamiseksi ja työskentely perustuu tieteiden välisiin rajojen ylityksiin. Puhutaan myös transdisciplinary teamwork -käsitteestä. (Isoherranen 2006, 16–17.)

Työntekijöiden yksilölliset yhteistyöosaamisen taidot ovat oleellisia yhteistyössä - hyvä ammatillinen itsetunto ja ammatti-identiteetti, luottamus omaan osaamiseen, varmuus oman alan hallinnasta ja ymmärrys siitä mihin oma asiantuntijuus riittää ja oma rajallisuus. Yhteistyöosaaminen edellyttää myös kykyä omien näkemysten selkeään esittämiseen ja perustelemiseen. Tärkeitä yhteistyön synnyssä ovat myönteinen mielikuva ja arvostus omasta ja toisten ammateista sekä työntekijöiden työtyytyväisyys. Lisäksi tarvitaan turvallinen, avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, motivaatiota ja kykyä ottaa henkilökohtainen vastuu yhteisten tavoitteiden suunnittelusta ja toteuttamisesta sekä yhteistyön kehittämisestä. (Karila & Nummenmaa 2001, 147; Paukkunen 2003, 38.)

Moniammatillisen työn tekeminen edellyttää Isoherrasen (2006, 17) mukaan määrätyn tyyppisiä työskentelyperiaatteita, kuten kykyä jakaa tietoa ymmärrettävästi, kykyä

ottaa yhteistä vastuuta, ammatillisten rajojen väljyyttä, halukkuutta olla samanaikaisesti oppija ja erikoisasiantuntija sekä valmiutta sopeuttaa rooleja tiimin sisällä perustuen asiakkaiden tarpeisiin.

Moniammatillisessa yhteistyössä eri alojen asiantuntijat vastaavat oman alansa erityisosaamisesta. Moniammatillisuuden kehittämisessä on olennaista tiedostaa samoissa toimintatilanteissa läsnä olevien tai yhteistä työtä jakavien ammattiryhmien erikoisosaamiset – tiedot ja taidot.. Verkostoituva ja moniammatillinen osaaminen vaatii kykyä toimia erilaisissa työryhmissä yli ammatillisten rajojen ja viitekehysten. Jotta työntekijä pystyisi suhteuttamaan oman ammatillisen osaamisensa laajempaan yhteyteen, hänen tulee tiedostaa oman ja myös muiden osaaminen. Keskeistä yhteistyössä on jatkuva vuorovaikutus ja tarkoituksenmukaisuus. Kasvu moniammatillisuuteen ja yhteistyöhön tarkoittaa oman erityisosaamisen tuntemusta ja sen tuomista yhteiseen käyttöön. Näin luodaan uutta osaamista. Itsenäiseen työskentelyyn tottuneet joutuvat hyväksymään sen, että moniammatillisessa yhteistyössä on vähemmän itsenäistä päätöksentekovaltaa, mutta toisaalta taas saa muita etuja. (Karila & Nummenmaa 2001, 149–151; Veijola 2004, 31.)

Erilaisen koulutuksen saaneiden asiantuntijoiden työskennellessä yhdessä syntyy ristiriitoja ja erilaisia jännitteitä. Oleellista on miten ristiriitoja osataan käsitellä. Isoherranen (2006, 48) toteaaakin, että ristiriitojen taustalla olevat erilaiset näkemykset ja mielipiteet ovat sitä materiaalia, joka on tärkeä pohja moniammatillisessa päätöksenteossa. Veijolan (2004, 31) mielestä moniammatilliselle yhteistyölle on edelleen on tunnusomaista eri ammattiryhmien epäluuloisuudesta johtuvat väärinkäsitykset ja jopa vihamielisyys kuin yhdessä työskentely. Ammatillinen kilpailu ja kateus, pelko ja eroavuudet voivat jopa estää yhteistyön. Yhteistyötä tekevillä on kuva siitä, mitä eri ammattien edustajat tekevät ja nämä käsitykset voivat olla oikeitakin tai sitten virheellisiä ja epämääräisiä. Vanha asiantuntijuuskäsitys estää usein tunnistamasta asiantuntijoiden ja organisaatioiden välistä keskinäistä riippuvuutta. Kyseessä on pitäisi olla molemminpuoliseen etuun tähtäävä yhteistyö.

Metterin (1996, 12–11, 119–120) mukaan moniammatillisen yhteistyön sujumista estää se, että osapuolilta puuttuu keskinäinen luottamus, avoimuus, toisen työn kunnioitus, keskinäinen tuki, kyky kommunikoida niin, että toinen myös ymmärtäisi,

yhteiset käsitteet ja yhteinen kieli, toisen työn tunteminen, aika arvokeskusteluun, yhteinen tavoite ja oman erityisalueen tunnistaminen ja siihen perustuva selkeä identiteetti sekä ristiriitojen käsittelykyky.

2.3.5 Verkostotyö

Verkostotyössä on keskeistä vuoropuhelu eri ihmisten välillä. Tämä edellyttää avoimuutta toimia uudellakin tavalla. Verkostokeskeisessä työssä jokainen ammatti-ihminen toimii oman ideologiansa mukaisesti ja antaa oman näkökulmansa verkoston käyttöön, jotta voidaan rakentaa yhteistä ymmärrystä. Vuoropuhelu erilaisten ammattiryhmien kanssa lisää myös oman alan tuntemusta, mikä puolestaan herättää uteliaisuuden uusien näkökulmien tutkimiseen. (Metteri 1996, 62–63.)

Metterin (1996, 126–127) mukaan avointa ja toimivaa vuoropuhelua tarvitaan erityisesti täydentämään virallisia viestintä- ja yhteistoimintarakenteita. Näin on mahdollista käsitellä periaatteellisia ja tunnealueen kysymyksiä sekä pohtia ja ideoida yhdessä kehittämistä työssä ja työn organisoimisessa. Metterin mielestä tämä ei ole riittävää virallisissa kokouksissa ja palavereissa. Avoimen vuoropuhelun myötä viralliset yhteistoimintarakenteet saavat rinnalleen yhteisöllisyyden, mikä merkitsee sitä, että on mahdollista tuntea yhteenkuuluvuutta ja näin voi helpommin tuoda esille erilaisia ongelmia ja ristiriitoja.

Työelämän muutokset ovat hyvin samansuuntaisia eri työaloilla. Yhteistä eri sektoreille ovat ainakin työntekijöiden asiantuntijuuden uudenlaiset yhdistelmät ja pyrkimys joustavaan työnjakoon, työn yhteisöllisyyden ja yhteisen vastuun lisääminen sekä uudenlaiset työmuodot asiakkaan kanssa. Sosiaalitoimessakin tiettyjen asiakasryhmien tarpeet ovat muuttuneet moniongelmaisiksi ja yhden organisaation asiantuntijuus ei enää riitä ratkaisemaan näitä tilanteita. Asiantuntijuus on yhä enemmän verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia. (Launis & Engeström 2002, 64–65.)

Yhteistyön kehittämisen kannalta on tärkeää huomata ettei yhteistyörakenteet saa muodostua itsetarkoitukseksi vaan niiden tulee joustaa ja muuttua tarpeiden ja

tilanteiden mukaan. Tämä merkitsee vanhojen rakenteiden kyseenalaistamista. (Metteri 1996, 127.)

Palvelujärjestelmässä monisektorisen ja moniammatillisen yhteistyön arki merkitsee työskentelyä erilaisten verkostojen kanssa. Verkostomaisella yhteistyöllä koetetaan ihmisiä, ideoita ja resursseja linkkiyttämällä saada aikaan voimavarayhdistelmiä, jotka ylittävät erikseen toimimisen mahdollisuudet. (Eriksson & Arnkil 2005, 40.) Moniammatillisessa yhteistyössä asiakas- ja työntekijäverkostot verkostoituvat erilaisin kokoonpanoin ja erilaisin orientaatioin esimerkkinä asiantuntijakeskeiset moniammatilliset työryhmät ja monitoimijainen dialoginen verkostotyö.

Dialogisuus tarkoittaa vuoropuhelua, moniäänisyyttä ja vastavuoroisista vaikuttamista erilaisten osanottajien kesken. Dialogissa muiden näkemysten kuuleminen on yhtä tärkeää kuin omien näkemysten esittäminen. Dialoginen vuorovaikutus tarkoittaa, että kaikki saavat puhua ja kaikki tulevat kuulluiksi. Se tarkoittaa puhumista, kuulluksi tulemistä, toisten kuuntelua ja osapuolten tasavertaista kohtaamista. Dialogin tarkoituksena on tuottaa yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen selkeyttä ja koordinaatioita. Dialogisuus toteutuu vuorovaikutuksessa ja edellyttää keskinäistä kohtaamista. Sen peruselementtejä ovat refleksiivisyys ja vastavuoroisuus. Dialogisuuden voi ymmärtää sekä ajattelutapana että toimintakäytäntönä. Dialoginen verkostotyö merkitsee yhteistyötä, jossa toteutuvat osallistujien tasavertainen kohtaaminen ja vuoropuhelu. (Kokko & Koskimies 2007, 12–13.)

Ennakointidialogeilla tarkoitetaan verkostomaisia yhteistyöpalavereja. Keskeistä ennakointidialogeissa on vuoropuhelu: kuuntelun ja puhumisen erottaminen. Jokainen osallistuja puhuu vain omasta puolestaan ja omista toimintamahdollisuuksistaan. Ennakointipalavereissa suuntaudutaan tulevaisuuteen ja etsitään yhdessä ratkaisuja ja voimavaroja. Palaverin vuoropuhelun on tarkoitus avata osallistujalle uusia näköaloja ja toimintamahdollisuuksia. Suunnittelun välineenä ennakointidialogeja voidaan käyttää muun muassa ehkäisevässä työssä erilaisessa hallinnollisessa tai strategisessa suunnittelussa, kehittämishankkeiden suunnittelussa ja yhteisöjen kehittämisessä. Verkostotyössä ennakointidialogit tarjoavat mahdollisuuksia uusiin avauksiin, näkökulmiin ja voimavaroihin. (Mts. 15–19.)

Ennakointidialogeja ovat (Kokko & Koskimies 2007, 17–19):

- **Työntekijäpalaveri** on työntekijöiden keskinäinen yhteistyöpalaveri ja vuoropuhelu. Tavoitteena on eri tahojen näkökulmien ja työskentelyn selkiintyminen sekä työnjaosta ja yhteistyöstä sopiminen. Palaverin tavoitteena on saada aikaan monipuolinen kuva tilanteesta ja osallistujien näkökulmista.
- **Alueneuvonpito** on alueen toimijoiden neuvonpito ja tarkoitettu yhteistyön pohdintaan, yhteistoiminnan tarpeen kartoittamiseen. Tavoitteena on saada esiin moniäänisyys ja useita näkökulmia yhteisen toiminnan suunnittelemiseksi.
- **Teemaneuvonpito** kutsutaan koolle herättävän asian kartoittamisen ja yhteisen toiminnan suunnitteluun jollakin alueella tai organisaatiossa. Tavoitteena on saada aikaan useita näkökulmia.
- **Suunnittelupalaveri** on tarkoitettu työyhteisöjen, työryhmien, projektien, toimintaohjelmien ja hankkeiden hallinnolliseen ja strategiseen suunnitteluun ja organisointiin. Palaveri sopii tilanteisiin, joissa käynnistetään suunnitteluprosessi tai laaditaan yhteistyösuunnitelma. Se sopii metodiksi monitoimijaisiin suunnittelutilanteisiin silloin, kun tarvitaan monipuolisia näkökulmia tulevaisuuden toiminnasta.

2.3.6 Monimuotoisuuden johtaminen ja kehittäminen

Monimuotoisuuden johtamisen lähtökohtana voi olla erilaisiin kansallisiin ja etnisiin taustoihin kuuluvien työntekijöiden erilaisuus. Monimuotoisuuden johtaminen sisältää monikulttuurisuuden johtamisen ja monikansallisuuden huomioon ottamisen lisäksi laajemman vastuullisen henkilöstöpolitiikan. Monimuotoisuus muodostuu pysyvistä tekijöistä kuten sukupuoli, ikä, etninen tausta, toimintakyky ja seksuaalinen suuntautuneisuus. Erilaisuutta lisäävät myös muun muassa ulkonäkö, perhesuhteet, koulutus, ammatillinen osaaminen, uskonto, harrastukset ja taloudellinen asema. Monimuotoisuus käsittää työntekijöiden sekä samankaltaisuuden että erilaisuuden. Olennaista työyhteisön moninaisuuden johtamisessa on voimavarakeskeisyys (kapasiteetti, osaaminen ja vahvuudet), koska tällöin voi ottaa huomioon yksilölliset piirteet tehtävien vaativuuden suunnittelussa. (Niiranen ym. 2010, 137–138.)

Monikulttuurisuuden johtamisessa korostetaan kulttuurienvälisen ammattitaidon eli kulttuurikompetenssin käsitettä, johon kuuluu sekä kulttuurienvälinen herkkyyks että osaava kulttuurienvälinen viestintä. Monikulttuurinen johtaminen edellyttää sen ymmärtämistä, kuinka ja millä mekanismeilla kulttuuri vaikuttaa organisaation eri tasoilla. Työn tekijöiden uskonnollinen, kansallinen tai etninen tausta heijastuvat

johtamisen mekanismeihin ja johtamista koskeviin oletuksiin siinä missä sukupuoliin, kieliryhmiin tai ikään liittyvät käsitykset. Kaikki tämä ohjaa työntekijöiden toimintaa ja suhtautumista työhönsä ja työyhteisöönsä. Monikulttuurinen ja moniarvoisuuden periaatteet hyväksyvä henkilöstö tunnistaa asiakkaiden erilaiset tarpeet herkemmin. Monikulttuurisen johtamisen tavoitteena on kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin ja toimintakykyisyyden sekä koko organisaation tuloksellisuuden edistämistä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Se on osa koko organisaation toimintakulttuuria ja osa henkilöstövoimavarojen johtamista. (Niiranen ym. 2010, 171–172.)

Kehittäminen nivoutuu kiinteästi johtamiseen ja kehittämistä tulisi tarkastella rinnakkain perinteisten johtamistehtävien (esim. suunnittelu ja organisointi) kanssa. Kun kehittämisen ja johtamisen funktiot kytkeytyvät yhteen, liittyy kehittämisosaaminen osaksi johtamisosaamista. Kehittämisen osaamista on muun muassa taito soveltaa, muokata ja luoda uusia menetelmällisiä ratkaisuja. Johtaja huolehtii omien johtajan taitojensa kehittämisestä ja omasta oppimisestaan, mutta myös työntekijöidensä osaamisesta. Esimies on avainasemassa työyhteisölähtöisessä kehittämisessä. Kehittäminen kohdistuu sekä työhön ja työyhteisön toimintaan että vuorovaikutteisen ja moniäänisen johtamisen ajatukseen. Se, miten johtaminen ja esimiestyö ymmärretään ja miten niitä harjoitetaan, on perustavanlaatuista kehittämistyön kannalta. Johtaminen on sosiaalista toimintaa, joka tuotetaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja koko yhteisö ympäristöineen osallistuu johtamiseen. Jaettu johtajuus antaa tilaa erilaisille näkökulmille, tavoitteille ja toiveille sekä hän mahdollistaa kehittämistyön puitteet. Esimiehellä on kuitenkin avainasema kehittämisprosessin johtamisessa. Hän osallistuu aktiivisesti, mutta luo tilaa ja areenaa kaikkien äänien esille tulemiselle. Erityisen vaativaa johtaminen on silloin, kun osallisena on monia tahoja erilaisine intresseineen, viitekehyksineen, kulttuureineen ja kielineen. Haasteellista on työskennellä ryhmissä, joissa on eri organisaatioiden edustajia eri ammattialoilta ja hierarkiatasoilta. Moniäänisyyttä on arvostus sitä kohtaan, mitä ja miten muut tietävät ja osaavat asioita. (Niiranen ym. 2010, 138–140; Seppänen-Järvelä & Vatanen 2009, 69–73.)

Esimiehen johtamistoiminnalla on merkitystä työntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin. Työn ja työyhteisön kehittämien on kiinteä osa

työyhteisön normaalia toimintakyvyn ylläpitoa ja esimies voi järjestää työhön kasvun mahdollisuuksia. Suuri merkitys on sillä, että esimies kannustaa (innostamalla, palautteen antamisella, palkitsemalla) työntekijöitään kehittymään. Työyhteisön kehittäminen tapahtuu kokonaisvaltaisesti ja siinä tulee huomioida samanaikaisesti kaikki osa-alueet. Muutokset työn luonteessa ja tuloksellisuuden vaatimusten lisääntyminen haastavat myös johtamisen. Kehittämisen haasteena on jatkuva muutoskykyisyys, uuden oppiminen ja kehittämiseen suuntautuvan kulttuurin aikaansaaminen. Erilaisten kehittämistavoitteiden ja niiden toteutumiskeinojen mielekkyyttä on hyvä punnita suhteessa perustehtävään ja strategiaan päämääriin. Silloin voidaan arvioida myös kehittämisen reunaehdot, riskejä ja edellytyksiä. Erilaiset kehittämistyön tavat (esimerkiksi verkosto-, prosessikehittäminen) vaativat onnistuakseen erityyppistä osaamista ja resursseja. (Niiranen ym. 2010, 139–140; Seppänen-Järvelä & Vatanen 2009, 69–71.)

3 MAAHANMUUTTAJAPALVELUT MIKKELISSÄ

Maahanmuuttotyön toimijoita on koottu yhteen, tavoitteena ”yhden luukun” toimintamalli. *Monikulttuurikeskus Mimosan* ja *Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimiston* muuttaminen uusiin parempiin tiloihin Pankarantaan syksyllä 2008 edisti tämän tavoitteen toteutumista. Samoissa tiloissa toimii Pointti -hankkeen sekä vuoden 2009 alusta MOKU -hankkeen työntekijät. Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimiston sijoittuminen alusta alkaen samoihin tiloihin Monikulttuurikeskus Mimosan kanssa on ollut valtakunnallisesti ainutlaatuinen malli, jossa kaupungin yksikkö ja kolmannen sektorin toimija tekevät yhteistyötä samoissa tiloissa. Tämän olemme maahanmuuttotoimistossa huomanneet kierrellessämme eri puolilla Suomea maahanmuuttajatyöhön tutustumassa.

Mimosan lisäksi Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto on tehnyt yhteistyötä myös muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Näistä tärkeimmät ovat *Kan ry* (*MOKU -hanke*), *Viola ry*, *Omega ry* ja *Pointti -hanke*. Kolmannen sektorin kotouttamistyö on usein ruohonjuuritason työtä. Se edistää maahanmuuttajien kotoutumista vapaa-aikaan ja arkielämään liittyvissä asioissa.

Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen palveluorganisaatio (liite 2) jakautuu kaikkia elämänvaiheita ja -alueita käsittäviin palveluihin, joihin maahanmuuttajat ovat oikeutettuja samoilla perusteilla kuin valtaväestökin. Sivistys- ja asumistoimi (Mikalo Oy) ovat paljon yhteyksissä kanssamme. (Mikkelin kaupungin Kotouttamisohjelma 2009.)

Muista keskeisistä kotouttamistyötä tekevistä tahoista ELY-keskus, TE-toimisto, KELA ovat tärkeimpiä yhteistyökumppaneita poliisin ja aikuiskoulutusorganisaatioiden lisäksi. Myös seurakunnat ovat aktiivisesti mukana tekemässä kotouttamistyötä. (Ks. Mikkelin kaupungin Kotouttamisohjelma)

Yhteistyö eri viranomaisten kanssa on aktiivista ja eri viranomaisista muodostuva yhteistyöverkko on laaja. Kotouttamistyötä tehdään yhdessä, viranomaisten kanssa sekä muiden palvelutuottajien kanssa. Myös monet projektit auttavat maahanmuuttajien kotoutumisessa. Yhteistyön laajuus ja tiiviys on erilaista eri toimijoiden kanssa riippuen sen hetkisestä tarpeesta. Maahanmuuttajan kotoutumisen eri vaiheessa ovat painotukset erilaisia. Alku vaiheessa Suomeen tulon jälkeen eri viranomaiset ovat isossa roolissa vähentyen pikku hiljaa ja kolmannen sektorin rooli alkaa korostua suomen kielen osaamisen myötä. Ongelmien ja vastoinkäymisten ilmaantuessa asiantuntijuus taas korostuu. Silloin yhteistyö eri tahojen välillä on hyvin tärkeää maahanmuuttajan kotoutumisen kannalta. Siksi verkostojen ylläpito aktiivisesti kannattaa.

Seuraavassa on koottu yhteen maahanmuuttajatyötä tekevät tahot käyttäen heidän Internet sivujaan pohjana. Järjestön työntekijä on myös lukenut tiedot tehden tarpeelliset muutokset.

3.1 Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto

3.1.1 Tehtävät ja tavoitteet

Mikkelin kaupungin pakolaistyön tulosityksikkö pakolaistoimi on perustettu vuonna 1999. Ensimmäinen toimitila oli Maaherrankadulla SPR:n lähellä yhdessä Mimosan kanssa. Muutaman vuoden kuluttua tilojen käytyä ahtaiksi tuli muutto

Porrassalmenkadulle ja syksyllä 2008 muutto Pankarannan vanhusten palveluasuntosiipeen ja nimen muutos maahanmuuttotoimistoksi maahanmuuttajatyön yksikössä. Tilat ovat nyt ruhtinaalliset entiseen verrattuna.

Maahanmuuttotoimisto on monikulttuuriseen työhön perehtynyt erikoisyksikkö tehtäväalueenaan kiintiöpakolaisten vastaanoton valmistelu eri yhteistyötahojen (asunto- ja koulutoimi, päivähoito, terveydenhuolto, SPR jne.) kanssa, vastaanotto ja ensihuolto perheen arkisissa asioissa (kodin hankinnat, vuokrasopimukset, pankkitilit, kelan etuudet jne.). Kotoutumiseen liittyviä tehtäviä ovat perhetyö, tehostettu perhetyö, palveluohjaus, sosiaaliturva, terveyspalvelut, tulkkipalvelut (pakolaistaustaiset ja paluumuuttajat), lupa-asiat, kielikurssit, työharjoittelu ja yleensä omatoimisuuden tukeminen. Lisäksi Maahanmuuttotoimisto antaa konsulttiapua pakolaisasioissa sekä hakee kaupungille haettavat valtion korvaukset korvauksen piiriin kuuluvista henkilöistä.

Maahanmuuttotoimistolle kuuluu maahanmuuttajatyön koordinointi ja verkostotyö sekä kotoutumissuunnitelmien laatiminen työnhakijoille (kiintiöpakolaiset) yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja niille, jotka eivät ole työnhakijoina (esim. pienten lasten kotona olevat äidit). Kiintiöpakolaisten vapaaehtoisessa paluumuutossa myös avustetaan.

Maahanmuuttajatyön tavoitteena on maahanmuuttajan oman elämänhallinnan tukeminen ja tasa-arvoisuuden korostaminen, itsemääräämisoikeiden ja ihmisarvon kunnioittaminen huomioiden asiakkaan kulttuuristausta sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ja rasismien vastustaminen. Tärkeää on oman kielen ja kulttuurin tukeminen. Yleensä kotoutumisen kokonaisvaltainen tukeminen on ydinasioita.

3.1.2 Hallinto ja henkilökunta

Mikkelin maahanmuuttajatyö kuuluu sosiaali- ja terveystoimen alaisuuteen omana yksikkönään psykososiaalisten palvelujen alle (liite 2). Maahanmuuttotoimistossa on esimiehenä maahanmuuttosihteeri. Lisäksi henkilöstöön kuuluu perhetyöntekijä ja kaksi ohjaajaa. Perhetyöntekijä vastaa käytännön kenttätystä ja tekee tulkkilaukset. Toinen ohjaaja hoitaa toimeentuloturvan ja toisena ohjaaja vastaa suomen kielen

opetuksesta. Toinen ohjaajista on siirtynyt Haukivuoren toimipisteestä vuoden 2008 alussa Mikkelin toimipisteeseen. Maahanmuuttajamäärä laski muuttojen seurauksena pariin perheeseen ja Haukivuoren piste kävi turhaksi. Kaikkien töihin kuuluu palveluohjausta. Lisäksi on maahanmuuttajataustaisia vertaisohjaajia. Terveystoiminta päivystää kerran viikossa maahanmuuttotoimiston tiloissa.

Rahoitus tulee valtiolta haettavina korvauksina ja sosiaali- ja terveystoimen budjettirahoituksesta. Valtio korvaa kunnille pakolaisten vastaanotosta aiheutuneet kustannukset valtion talousarviossa tarkoitukseen varatun määrärahan rajoissa kunnan kanssa tehdyn sopimuksen mukaan. ELY-keskus ja kunta tekevät sopimuksen, jossa kunta sitoutuu järjestämään pakolaisten vastaanottona: 1) asumisen, 2) toimeentulotuen, 3) tulkkipalveluja, 4) sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, 5) opetus- ja kulttuuripalveluja ja 6) muita tarpeellisia toimenpiteitä. Muiden maahanmuuttajien korvaukset maksetaan myös valtion varoista valtioneuvoston päätösten mukaan.

3.1.3 Asiakkaat

Mikkelin kaupungilla on sopimus Etelä-Savon ELY-keskuksen kanssa 20–30 kiintiöpakolaisen vuotuisesta vastaanotosta. Maahanmuuttotoimiston asiakkaita ovat kiintiöpakolaisten lisäksi turvapaikanhakijat, perheenyhdistämisen kautta tulevat maahanmuuttajat, paluumuuttajat (valtion korvausten ajan ½–5 vuotta) ja muut maahanmuuttajat palvelutarpeen mukaan. Pakolaisina tulleiden asiakkuus kestää kolme vuotta maahantulosta. Erityisestä syystä voidaan asiakkuutta pidentää. Myös sosiaalikeskuksen kautta tulee maahanmuuttaja-asiakkaita, jotka tarvitsevat tukea arkielämän asioissa. Sosiaalikeskuksella ei ole resursseja hoitaa maahanmuuttajien erityisasioita ja maahanmuuttotoimistolla on usein jo entinen kontakti asiakkaaseen ja/tai perheeseen sekä asiantuntemus maahanmuuttoasioissa. Toiminnan periaatteena on, että ohjausta ja neuvontaa annetaan kaikille sitä tarvitseville.

3.2 Monikulttuurikeskus Mimosa

3.2.1 Yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot

YK:n kansainvälisenä rasismiin vastaisena päivänä perustettiin 21.3.1999 Mimosa ry (2010c). Sen ensimmäinen koti oli Noste ry:n alaisuudessa. Nuorten osallisuuden tukiyhdistyksen eli Noste ry:n tarkoitus oli tukea ja edistää nuorten sijoittumista työhön, koulutukseen ja yhteiskuntaan yhteistyöllä viranomaisten, oppilaitosten, nuoriso- ja opiskelijajärjestöjen kanssa. Nämä tavoitteet sopivat niin seudulla kasvaneisiin kuin tänne muuttaneisiin nuoriin.

Mikkelin seudun maahanmuuttajatyön tuki Mimosa ry perustettiin vuonna 2005 ja alkoi hallinnoida monikulttuurikeskus Mimosaa vuonna 2006. Yhdistyksen tarkoituksena on tukea maahanmuuttajien kotoutumista Mikkelin seudulla sekä edistää maahanmuuttajatyötä tekevien eri tahojen verkottumista ja yhteistoimintaa. Tarkoituksen toteuttamiseksi yhdistys tekee maahanmuuttajien asemaan ja palveluihin liittyviä aloitteita ja esityksiä, järjestää koulutusta ja harjoittaa tiedotustoimintaa, ohjaa, neuvoa ja auttaa kotoutumisessa sekä aktivoi omaehtoista järjestäytymistä ja yhteisöllistä toimintaa sekä ylläpitää Monikulttuurikeskus Mimosaa, joka toimii maahanmuuttajien tiedotus- ja palvelupaikkana sekä kohtaamispaikkana maahanmuuttajille ja muille toimijoille. (Mt.)

Mimosan toiminnan tavoitteina on vahvistaa maahanmuuttajien sosiaalista osallistumista ja osallisuutta, ehkäistä heidän syrjäytymistään, edistää kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta, viedä yhdenvertaistyötä eteenpäin sekä verkottaa maahanmuuttaja- ja kulttuurisuustyötä ja sen tekijöitä Mikkelin seudulla. Hyvin tärkeänä pidetään rasismiin vähentämistä luomalla yhteistoimintaa maahanmuuttajien ja suomalaisten nuorten välille. Monikulttuurisuutta tuodaan esille toiminnassa ja jakamalla tietoa eri kulttuureista. (Mt.)

Mimosan perustyötä on maahanmuuttajien henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus eri tilanteissa, esimerkiksi virasto- ja asiointikäynnit, lomakkeiden täyttäminen. Mimosassa järjestetään kursseja ja erilaista kulttuuri- ja harrastustoimintaa. Kerhoissa pääpaino on suomen kielessä, mutta myös espanjan, englannin, ranskan, italian kielen

keskustelu- ja kielikerhoja on ollut toiminnassa. Äiti – lapsi -kerho, tyttöjen kerho, tanssikerho, miesten kerho, venäläisnaisten perheklubi Harmonia, sudanilaisryhmä, taidekerho ja liikuntakerhot ovat esimerkkejä laajasta kerhotoiminnasta. (Mt.)

Vuosittain Mimosa on järjestänyt juhlia ja tapahtumia (ks. Mimosan toimintakertomus, Mimosa ry 2010b) kuten monikulttuurisen ystävänpäivän, venäläisten laskiaisen eli Maslenitsan, kansainvälisen naistenpäivän juhlan, kristalliyön tapahtuman kaupungin nuorisotyön kanssa yhdessä ja monikulttuurisen joulujuhlan. Mahdollisuuksien Tori – tapahtuma on Kehittämistyön palvelukeskuksen eli KEPA:n koordinoima ja sillä on vuosittainen teema. Kävijöitä osallistavaa ja heidän tarpeistaan noussutta toimintaa ovat maahanmuuttajien keskustelufoorumit avointen ovien illan ideana vuoden 2009 alusta. Tavoitteena on ollut tavoittaa eri kulttuureista sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole aikaisemmin osallistuneet aktiivisesti Mimosan toimintaan. Tarkoituksena on että toimintaa voidaan muokata maahanmuuttajien tarpeiden mukaan yhdessä.

Mimosa on kumppanina Etelä-Savon ammattiopiston hallinnoimassa Pointti -hankkeessa, Kristillisen alkoholisti- ja narkomaanityö Kan ry:n monikulttuurisessa MOKU -hankkeessa (-2010), Maahanmuuttotoimiston pilottiohjelmassa (-2010) sekä Kehitysyhteistyö palvelukeskuksen KEPA:n Mahdollisuuksien torissa. Hankkeita kuvaan luvussa myöhemmin. Pilottiohjelmaa käsitelen luvussa 6.3.

3.2.2 Yhdistyksen hallinto ja henkilökunta

Yhdistyksen asioita hoitaa hallitus, johon kuuluu syyskokouksessa valitut puheenjohtaja sekä vähintään seitsemän ja enintään kaksitoista muuta jäsentä. Hallituksen kokonpano on hyvin monipuolinen: Mikkelin kaupunki, työhallinto, poliisitoimi, ammattikorkeakoulu, yritystoiminta, yhdistystoiminta, seurakunta mm. Mukana on myös ulkomaalaistaustan omaavia henkilöitä. (Mimosa ry 2010a, 4.)

Mimosan perusrahoitus tulee Mikkelin kaupungilta maahanmuuttotyön momentilta ja raha-automaattiyhdistykseltä toiminta-avustuksina. Rahoitusta saadaan myös erilaisista avustuksista ja projekteista yhteistyökumppaneiden kanssa. Vähän tuloja

tulee myös tapahtuma- ja retkituotoista, luennoimisesta, jäsenmaksu- ja vuokratuotoista. (Mts. 21.)

Vakituista henkilöstöä on yhdistyksellä kaksi: kokopäiväinen toiminnanjohtaja ja osa-aikainen (30 tuntia viikossa) sihteeri. Sihteeri on osa-aikaisena MOKU -hankkeessa (-31.12.2010) ja Pointti -hankkeessa (1.1.2011 -). Määräaikaisia projektityöntekijöitä on eripituisia jaksoja pitkin vuotta. TE-toimiston kautta työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa tai Linkkityön kautta tukityöllistettyjä on useampi vuodessa. Mimosassa on myös harjoittelijoita eri oppilaitoksista ja lukuisa joukko vapaaehtoistyöntekijöitä. (Mts. 22–24.)

3.3 MOKU -hanke

MOKU = Järjestöpohjaisen matalan kynnyksen toiminnan kehittäminen monikulttuurisessa asumalähiössä sekä järjestörakenteiden ja yhteistyön vahvistaminen. Hanke oli Kristillisen alkoholisti- ja narkomaanityön (Kan ry 2010) Mikkelin osahanke. Se sai kolme vuotisen Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) rahoituksen vuosille 2008–2010. Yhteistyöhanke toteutettiin Lappeenrannan katulähetys ry:n ja Haminan Sininauha ry:n kanssa. Hanke käynnistyi 1.3.2008, kun hankekoordinaattori aloitti työnsä. Toimisto oli Mimosan tiloissa ja Mimosan sihteeri työskenteli kymmenen tuntia viikossa hankkeessa.

Hankkeen kohderyhmä oli monikulttuuristen lähiöiden asukkaat, kristilliset päihdejärjestöt sekä näiden paikalliset yhteistyökumppanit ja järjestötyöntekijät sekä vapaaehtois- ja vertaistyöntekijät. Tavoitteena oli löytää toimintamalli, joka aktivoi asuinalueilla monikulttuurista kohtaamista, turvallista tekemistä ja olemista sekä löytämään välineitä eri kulttuuritaustoista olevien syrjäytymisvaarassa olevien lasten, nuorten ja perheiden aidolle kohtaamiselle ja hyvälle vuorovaikutukselle. Alueelle tehtävä työ tuottaa kontakteja myös syrjäytyneisiin valtaväestön ja eri kulttuureista tulevien ihmisiin, jotka tarvitsevat hoitoonohjausta, palvelujärjestelmiin tutustumista sekä kontakteja valtaväestöön. Asiakkaiden taustat huomioonottava kohtaaminen edistää kohtaamisen onnistumista ja mahdollistaa eri kulttuuriryhmien kohtaamisen. (Mt.)

MOKU -hankkeelle (Kan ry 2010) tärkeää oli

- Oppia toimimaan luontevasti monikulttuurisessa ympäristössä, hyödyntäen järjestön omaa erityisosaamista
- Auttaa monikulttuurisessa ympäristössä eläviä sopeutumaan paremmin ja löytämään kontakteja valtaväestön kanssa
- Oppia ohjaamaan päihdeongelmasta kärsiviä avun pariin ja toimia heille tukihenkilöinä ennen ja jälkeen mahdollisen hoidon.
- Hyötyä järjestöjen keskeisestä yhteistyöstä ja siten lisätä järjestöjen elinmahdollisuuksia valituilla kohdealueilla
- Kehittää järjestön osaamista hankkeen avulla saatavan koulutuksen ja verkostoitumisen avulla
- Tuottaa tietoa niistä puutteista ja kehittämistarpeista joita päihdehuollon sekä järjestöpohjaisen päihdetyön saralla on suhteessa eri kulttuuritaustoista tuleviin asiakkaisiin, sekä tarvittaessa olla mukana näissä kehittämishankkeissa

Vaikka MOKU -hanke loppui, jatkaa KAN ry yhteistyötä verkostossa.

3.4 Viola – väkivallasta vapaaksi ry

Viola – väkivallasta vapaaksi ry on seutukunnallinen perhe- ja lähisuhdeväkivaltatyön avopalveluyksikkö. Yhdistys on Ensi- ja turvakotien liiton jäsen. Toiminnan tavoitteena on luoda ja vahvistaa väkivallan vastaista asenneilmapiiriä, ehkäistä ja lieventää lähisuhteissa ja yhteisöissä ilmenevää väkivaltaa. Viola tarjoaa erilaisissa väkivaltaisissa suhteissa eläville tukea ongelmakierteen katkaisuun ja kehitämme sukupuolten tasa-arvoa lisääviä toimintamuotoja. (Viola ry 2010.)

Yhdistyksen päätoiminta on keskittynyt väkivaltatyötä koskevan osaamiskeskuksen toiminnan kehittämiseen ja tuottamiseen. Viola tarjoaa neuvontaa, ohjausta sekä terapeutista apua yksilöille, perheille ja ryhmille sekä koulutusta ja työnohjausta sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja kasvatus- ja opetustoimeen. (Mt.)

Yhdistyksen toimintamuodot (Viola ry 2010):

- yksilötyö lasten, naisten ja miesten kanssa

- ryhmätoiminnot lapsille, naisille ja miehille sekä alueelliset konsultaatiot ko. toiminnasta
- konsultaatio ja koulutus lähisuhdeväkivaltatyössä Etelä-Savon alueella
- työnohjaus
- lähisuhdeväkivaltaan liittyvän aineiston esiin tuominen tiedotusvälineissä sekä osallistuminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja keskusteluun
- tiedon tuottaminen lähisuhdeväkivallasta ilmiönä sekä uusien palvelumallien ja työmenetelmien kehittäminen asiakkaiden ja ammattilaisten käyttöön
- sukupuolten tasa-arvoa lisäävät kehittämishankkeet
- uusien työmenetelmien kehittäminen harvaan asuttujen seutujen lastensuojeluun
- apua miehelle erilaisissa elämäntilanteiden ongelmakohdissa.

Mikkelin Jussi-työ: Perhe- ja lähisuhdeväkivaltatilanteissa myös mies tarvitsee tukea selviytyäkseen. Se tarjoaa asiakkaalle: kriisiapua, terapeutista keskustelua, mahdollisuus keskusteluun kahden kesken tai ryhmässä ja neuvontaa ja ohjausta. Toiminta-alueena on Mikkeli ja Etelä-Savon kunnat. **Miesten Asema – projekti** tarjoaa apua miehille erilaisissa elämäntilanteiden ongelmakohdissa. Palvelut ovat asiakkaille maksuttomia. (Mt.)

3.5 Omega ry – vähemmistöryhmien tukijärjestö

Omega ry (2010) toimii Mikkelissä MoniNaisten talossa, joka on Vanhalla Sotkulla Jääkärikadulla. Yhdistyksen perustaneet henkilöt edustavat valtaosaltaan eri vähemmistöryhmiä.

Omeگان (2010) tarkoituksena on

- tukea vähemmistöryhmien oman kulttuuri-identiteetin säilymistä
- tukea vähemmistöryhmien yhdenvertaisuutta perusoikeutena kantaväestön keskuudessa
- auttaa vähemmistöryhmien jäseniä kriisitilanteissa
- antaa kansainvälisyyskasvatusta
- harjoittaa kansainvälistä avustustoimintaa

Omega ry harjoittaa kehitysyhteistyötä, järjestää kulttuuritapahtumia, luento- ja keskustelutilaisuuksia, harjoittaa kurssi-, harrastus- ja lomatoimintaa, tekee esityksiä, antaa lausuntoja, suunnittelee vähemmistöryhmiä tukevia hankkeita ja tiedottaa. Omega on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton voittoa tavoittelematon kansalaisjärjestö, joka tekee avustustyötä puolueettomasti humanitäärisin perustein ketäänsyyttämättä.(Mt.)

Omega ry suunnittelee vähemmistöryhmiä tukevia hankkeita ja tiedottaa vähemmistökulttuurien erityispiirteistä. Omega on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton ja tekee avustustyötä puolueettomasti humanitäärisin perustein ketään syyttämättä. Yhdistyksessä käsitetään vähemmistöryhmäksi sellaiset henkilöt, jotka tietyn erityispiirteen tai elämäntilanteen vuoksi kokevat kuuluvansa vähemmistöön. Etnisen syntyperän lisäksi näitä erityispiirteitä voivat olla mm. vammaisuus tai invaliditeetti, mielenterveysongelmat, yksinhuoltajuus tai uskonnollinen vakaumus. (Mt.)

Omega on järjestänyt vuodesta 2005 yhteistyössä Lomakotien Liiton kanssa ohjelmallista ja tuettua lomatoimintaa eri vähemmistöryhmille. Lomatoimintaan on osallistunut sekä maahanmuuttajia että kantaväestöön kuuluvia. Maahanmuuttajien lomatoiminta on suunnattu maahan saapuville pakolaisryhmille. Ohjelmaan on kuulunut suomalaisen kulttuurin opiskelua, liikuntaa, luonnossa liikkumista, kädentöitä, retkiä, yhteisiä illanviettoja muun muassa. Tuettuja lomia Omega järjestää Mikkeliissä Lomakoti Mäntyniemessä sekä Pieksämäen Lomapirtillä. Lomat ovat olleet usein yksinäisille ja syrjäytyneille tapa päästä rentoutumaan luonnon keskelle toisten samassa tilanteessa elävien kanssa. Lomien kautta ryhmät ovat saaneet harjoittaa omaa kulttuurista identiteettiä tukevaa toimintaa sekä olla yhdessä samaan vähemmistöryhmään kuuluvien ihmisten kanssa. (Mt.)

3.6 Pointti - maahanmuuttajat työvoimaksi Etelä-Savossa

Euroopan sosiaalirahaston ja ELY-keskuksen rahoittama Pointti - Maahanmuuttajat työvoimaksi Etelä-Savossa -hanke (Pointti 2010)) toteutetaan Etelä-Savossa 1.1.2008–30.6.2013. Hankkeessa kehitetään ja tuotetaan Etelä-Savossa asuvien ja alueelle muuttavien maahanmuuttajien ohjaus-, neuvonta-, tuki- ja koulutuspalveluja niin, että maahanmuuttajien mahdollisuudet hankkia työelämässä vaadittavaa koulutusta ja

työllistystä Etelä-Savon alueelle helpottuu ja työperäisten muuttajien kotoutuminen on inhimillistä ja nopeaa. Pointti tarjoaa Etelä-Savossa jo asuville ja uusille vasta muuttaneille maahanmuuttajille ohjausta ja neuvontaa koulutukseen, työllistymiseen ja arkielämään liittyvissä asioissa. Hanke perustuu kehittämiskumppanuuksiin, jossa hankkeen toimijat ja alueilta kootut verkostot sitoutuvat yhteiseen työhön ja toimintamallien kehittämiseen. Hanketta hallinnoi Etelä-Savon ammattiopisto ja muita yhteistyökumppaneita ovat Mikkeliissä Mikkelin TE-toimisto sekä Mimosa ry ja Savonlinnassa Savonlinnan TE-toimisto, Savonlinnan aikuis- ja ammattiopisto ja Linnalan Setlementti ry. Yksi ohjauspiste sijaitsee Monikulttuurikeskus Mimosan tiloissa.

Alkuhankkeessa (2008 – 2010) on luotu poikkihallinnollinen sektorirajat ylittävä palveluohjausmalli. Palveluohjausta juurrutetaan eri toimijoiden väliseksi joustavaksi työtavaksi toimia maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Julkisen sektorin työntekijöitä tuetaan peruspalvelujen tuottamisessa maahanmuuttajille materiaalien, asiantuntijaverkoston konsulttiavun ja verkkopalvelujen (Infopankki) avulla. Ohjauspisteet tarjoavat palveluneuvontaa ja -ohjausta koulutukseen, työllistymiseen ja kotoutumiseen liittyvissä asioissa maahanmuuttajalle ja työperäiselle muuttajalle. Ohjauspisteet tarjoavat henkilökohtaisen neuvonnan- ja ohjauksen lisäksi hankkeessa tuotettuja oppaita (Tervetuloa Mikkeliin! – Opas maahanmuuttajille) ja esitteitä maahanmuuttajille ja yhteistyökumppaneille.

Hankkeessa kehitetään uusille maahanmuuttajille omakielistä yhteiskuntaan orientoivaa lyhytkoulutusta, sen toteuttamista yritystoimintana sekä osana järjestöjen omakielistä neuvontaa. Maahanmuuttajien työvoimapalveluiden kehittämistä tehdään kiinteässä yhteistyössä TE-toimistojen kanssa. Jatkohankkeessa (2011–2013) huomioidaan uusiutuva kotouttamislaki.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka tarkoituksena on

- selvittää maahanmuuttajatyön painopiste ja sen kehittämis- ja resurssitarpeet
- selvittää palveluorganisaatioiden roolit, työnjako ja yhteistyökäytänteet

- saada aikaan toiminnassa muutosta, joka on lähtöisin asiakatarpeista
- saada aikaan jatkuvuutta toiminnassa
- saada aikaan hyviä toimintamalleja

Kehittämistyössä kuvataan prosessinomaisesti Mikkelin seudulla jo aloitettua mallia, jossa julkisen hallinnon ja kolmannen sektorin yhteistyönä toimii kotouttamisen ja kotoutumisen palvelukokonaisuus, mikä tarkoittaa suomen kielen koulutusta, neuvonta- ja palveluohjausta, harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa, verkostojen vahvistamista ja toimivan mallin vakiinnuttamista. Tämän yhteistyömallin kehittäminen palvelee myös muita yhteistyötä tekeviä tai sitä suunnittelevia kuntia ja järjestöjä. Kotouttamispalvelujen suunnittelussa sekä käytännön toteutuksessa kolmannen sektorin rooli on olennainen.

Tavoitteena on toimiva ja aikaansa seuraava palvelukokonaisuus Maahanmuuttajapalvelut Mikkeliissä eli ns. Mikkelin-malli. Kehittämistyön kohderyhmä on maahanmuuttajat, maahanmuuttotoimisto, kolmannen sektorin toimijat, yhteistyötahot ja – verkostot. Maahanmuuttaja eli asiakas on keskipisteenä.

5 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTATUTKIMUKSELLISET MENETELMÄT

5.1 Toimintatutkimus menetelmänä

Olen valinnut tutkimusmenetelmäksi toimintatutkimuksen, koska mielestäni tutkimuksen tulee tavoittaa tavallisia ihmisiä ja heidän jokapäiväistä toimintaansa. Toimintatutkimus tarjoaa arkeen uudenlaista ymmärrystä samalla kun se pyrkii lähestymistavallaan työelämän ammattikäytäntöjen muuttamiseen (Kiviniemi.1999, 63). Toimintatutkimuksen perusajatuksen mukaan arkista toimintaa tutkimalla voidaan muodostaa sellaista uudenlaista ymmärrystä, jonka avulla toimintaa voi taas kehittää paremmaksi (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 25).

Toimintatutkimuksessa tutkija on itse osa sosiaalista yhteisöä, jossa kehittämistoimintaa toteutetaan. Tutkijan tausta, koulutus ja kokemus vaikuttavat

tutkimuksen muotoutumiseen. Tutkija on itse tärkein työväline ja hänen on perehdyttävä tutkittavaan kohteeseensa hyvin. (Heikkinen 2007, 179.) Teen toimintatutkimusta omassa työyhteisössäni ja yhteistoimintatoimintaverkoissamme. Olen työskennellyt vuodesta 2005 maahanmuuttajien kanssa ja vuodesta 2007 Mikkelin kaupungin palveluksessa Mikkelin maahanmuuttotoimistossa.

Arja Kuula (2001, 218) kuvaa toimintatutkimuksen keskeisimpiä piirteitä seuraavasti:

- Tutkittavat ovat aktiivisia osallistujia tutkimus- ja muutosprosessissa.
- Tutkijan ja tutkittavien suhteen perustana on yhteistyö ja yhteinen osallistuminen.
- Toimintatutkimus on ongelmakeskeistä ja se suuntautuu käytäntöön.
- Tutkimusprosessi on syklinen: ensin valitaan päämäärät, sitten tutkitaan ja kokeillaan käytännön mahdollisuuksia edetä niihin. Sitten taas arvioidaan mitä on tehty, muotoillaan, tarkennetaan päämääriä, tehdään käytännön kokeiluja jne. Tutkimuksesta muodostuu prosessi, jossa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi.

Kuulan (2001, 11) mukaan olennaista on paitsi tuottaa uutta tietoa myös pyrkiä tutkimisen avulla mahdollisimman reaaliaikaisesti erilaisten asiantilojen muutokseen edistämällä ja parantamalla niitä tavalla tai toisella. Toimintatutkimuksella ei siis vain kuvata asioita vaan pyritään ”todellisuuden” muuttamiseen. Tätä siirtymää maailman muuttamiseen sen kuvaamisesta ilmaisee monella tapaa toimintatutkimus. Toimintatutkimukseen liittyy tutkimusstrategiana käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutus. Aaltola ja Syrjälä (1999, 17) näkeekin toimintatutkimuksen pikemmin tutkimusstrategiana kuin erityisenä tutkimusmenetelmänä ja sitä voidaan pitää myös teknologiana tai eettis-moraalisena lähestymistapana. Sille ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ja kaikkien hyväksymää määritelmää eikä sitä voi erottaa siinä käytettyjen tutkimustekniikkojen perusteella, koska ne vaihtelevat (Kuula 2001, 218). Sitä voidaan nimetä yhdeksi tutkimusstrategiaksi, joka pitää sisällään valikoiman eri menetelmiä.

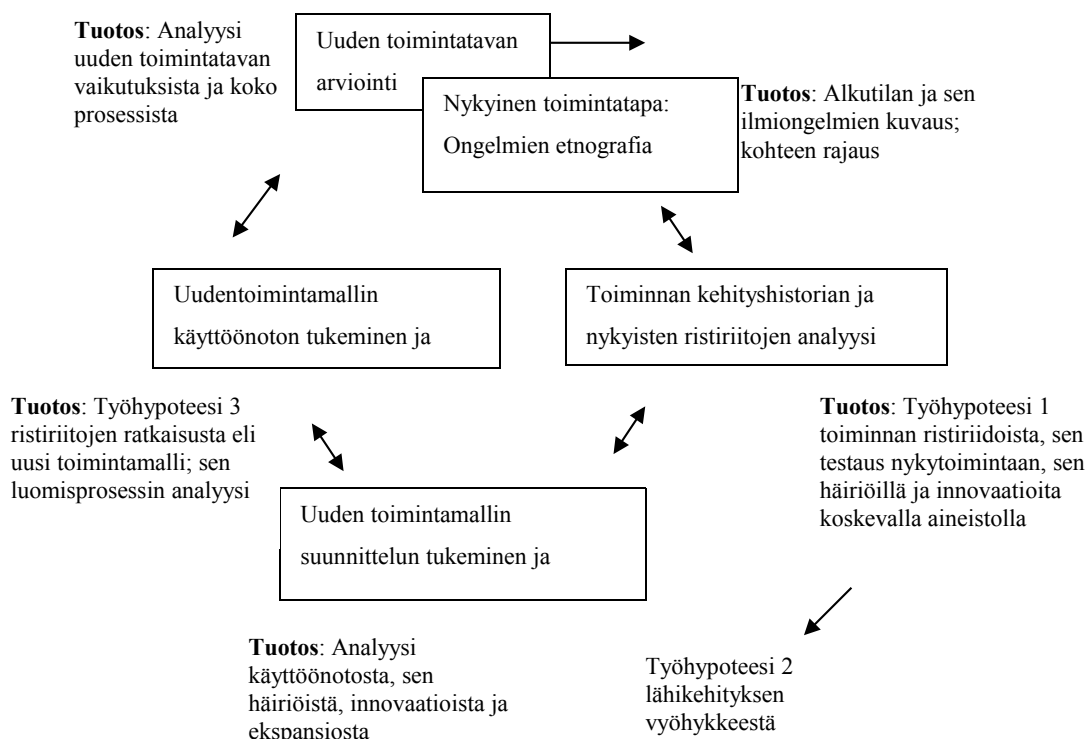
Toimintatutkimukselle on ominaista toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus ja pyrkimys saavuttaa välitöntä, käytännöllistä hyötyä tutkimuksesta. Toimintatutkimus voidaan ymmärtää tutkimusteknologiana, mutta myös laajana moraalisenä tai eettisenä

perusasenteena, joka pitää päämääränään hyvän elämän edistämistä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 35.) Heikkisen (2007, 197) mukaan toiminnan käsitteellä ei toimintatutkimuksessa tarkoiteta mitä tahansa toimintaa, vaan ennen kaikkea sosiaalista toimintaa: ensisijaisena tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa, saada tietoa ihmisten yhteistoiminnasta. Avainsanoja ovat osallistuminen ja demokratia, tähdätään sosiaalisiin muutoksiin. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on rakentaa käytännön ja tieteen välille toimiva yhteys. Toimintatutkimus on soveltavaa tutkimusta, joka tuottaa uutta tietoa toiminnasta ja joka pyrkii sosiaalisten käytäntöjen kehittämiseen ja sellaisena sillä on suora yhteys ihmisten käytännön elämään. (Kuusela 2005, 57.)

Sosiaalisen muutosprosessin tarkastelu, inhimillisen toimijuuden merkitys ja sosiaalisen rakenteen ja toimijan välisen yhteyden hahmottaminen ovat toimintatutkimuksen metodologian kannalta ajankohtaisia. Toimintatutkimus on sosiaalisen toiminnan edellytysten ja vaikutusten vertailevaa tutkimusta, joka johtaa samalla myös uudenlaiseen sosiaaliseen toimintaan. (Kuusela 2005, 13.)

Keskeinen merkitys toimintatutkimuksessa on reflektiivisellä ajattelulla. Perusolettamuksena on, että oppiminen on luonteeltaan kokemuksellinen ja refleктоiva prosessi. Ihmiset voivat oppia ja luoda tietoa omia konkreettisia kokemuksiaan havainnoimalla ja refleктоimalla ja näitä kokemuksia käsittelemällä. Reflektiivisessä prosessissa ihminen katsoo itseään ”ylimääräisellä silmällä”. Ihminen näkee toimintansa ja ajattelunsa uudesta näkökulmasta ja pyrkii ymmärtämään miksi ajattelee ja toimii näin. Toimintatutkimus hahmotetaan usein itsereflektiivisenä kehänä, jossa suunnittelu, toiminta ja sen havainnointi, refleктоinti ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimus etenee näin sykleittäin. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36, 55; Kiviniemi 1999, 66.) Toimintatutkimus voi lähteä liikkeelle kysymyksestä, mitä tarkoitusta kyseinen toiminta palvelee. Tavoitteena on löytää reflektiivinen tarkastelutapa, jossa käytänteet ymmärretään ja tulkitaan uudella tavalla. Refleктоinti on eräs toimintatutkimuksen lähtökohta. Sen avulla yritetään päästä uudenlaisen toiminnan ymmärtämisen ja toiminnan kehittämiseen. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 25.)

Engeströmin (2002, 126 - 154) esittämässä kehittävän työntutkimuksen syklisen prosessin mallissa on lueteltu kunkin vaiheen tyypilliset tuotokset:



KUVIO 1. Kehittävän työtutkimuksen vaiheet (Engström 2002, 128)

Engeströmin (2002, 127–129) mukaan syklimalli on hyvin yleisen tason käsitteellinen työväline. Mallin pätevyyden osoittamien tapahtuu pitkän ajan kuluessa rikastamalla, konkretisoimalla ja muuntelemalla sitä. Syklimallin avulla voi jäsentää, missä muutosprosessin vaiheessa kulloinkin ollaan ja mikä merkitys interventiolla on. Syklimallin etu on siinä, että hankkeen tehtävät ja mahdollisuudet voidaan jäsentää ja sovittaa kyseisen toimintajärjestelmän reaaliseen kehitykseen.

Toimintatutkimus alueellisen verkoston tasolla ymmärretään yhteistoiminnan muotona, jossa muutamat toimijat tekevät yhteistyötä keskenään. Olennaista verkostojen toiminnassa on se, että ne eivät ole yksittäisen toimijan suunnittelemaa vaan perustuvat itsenäisten toimijoiden välillä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Alueelliset kehittämiskoalitiot koostuvat toimintatutkimuksen toteuttamisen kannalta tärkeistä avaintoimijatahoista, jotka muodostavat alueellisen verkoston ytimen. (Kuusela 2005, 63.)

5.1.1 Osallistava toimintatutkimus

Kuuselan (2005, 53) mukaan toimintatutkimuksen tavoitteena on muuttaa tutkittavien maailmaa paremmaksi ja sitä tehdään tutkittavien kanssa. Tämä kaksijakoinen piirre tarkoittaa käytännössä sitä, että toimintatutkimuksessa on kyse tutkimus- ja muutosprosessista, joka perustuu tutkittavien ja tutkijan väliseen yhteistoimintaan. Näin toimintatutkimuksen rooli inhimillisten käytäntöjen muuttamisen välineenä on paljolti yhteydessä siihen, missä määrin tutkija on onnistunut muodostamaan tutkittavien kanssa yhteisen sopimuksen. Sosiaalista toimintaa käsittelevässä tutkimuksessa yhteisten sopimusten perusteella syntyneestä yhteistoiminnasta käytetään käsitettä monisubjekti, jolla viitataan siihen, että erilliset yksilöt toimivat yhdessä tiettyjen yhteisesti sovittujen sääntöjen perusteella. Tämä on toiminnan perusedellytys. Tärkeä osa sitä prosessia, miten monisubjektit muodostuvat, on osallistuminen ja osallisuus monisubjektin toimintaan. Monisubjektit ovat moniäänisiä sosiaalisia toimijoita ja niiden peruspiirteeseen kuuluvat erilaiset näkemykset. Yksilöt ovat sopineet keskenään oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan ryhmän jäsenenä.

Toimintatutkimuksen voi nähdä kuten Kuusela (2005) yleisesti prosessina, jossa on kyse nimenomaan elämänpoliittisten valintojen tekemisestä. Hänen mukaansa asiantuntijat ja kehittäjät toimivat prosessissa konsulenttina, jotka käyvät keskustelua esimerkiksi työyhteisön ristiriitojen ratkaisemiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietty tietoisesti päätetty ratkaisu, jonka kaikki osapuolet hyväksyvät ja joka on syntynyt harkitun prosessin seurauksena. Koko toimintatutkimuksen idea tilanteen määrittelystä, toimenpiteiden suunnittelusta ja oppimisesta viittaa prosessiin, joka rakentuu tietoisesti ja tavoitteellisesti. Tällaisen refleksiivisyyden muotona toimintatutkimus tarkoittaa ammatillisen kehityksen yksilötasoisista erittelyä, sosiaalisen ryhmän sisällä tapahtuvaa pohdintaa ja laajemmin organisaatiotasoisista prosessia, jossa asetetaan tietty tietoinen tavoite ja suuntaudutaan yhteisesti sen mukaisesti (Kuusela 2005, 54).

Kurt Lewin, jota pidetään toimintatutkimuksen keskushahmona, korosti toimintatutkimuksen osallistavaa roolia. Hänen mukaansa erilaisten sosiaalisten käytäntöjen ymmärtäminen ja muuttaminen edellyttää välttämättä toimijoiden aktiivista osallistumista suunnitteluun, toimintaan ja toiminnan arviointiin. (Laitinen

2000, 27.) Osallistavan toimintatutkimuksen periaatteen mukaan tutkimuksen ”kohderyhmä” pyritään saamaan mahdollisimman aktiiviseksi osaksi koko prosessia, ja tutkimuksen on oltava perusteltua myös tutkimuksen kohteiden näkökulmasta. Tällöin kehitys nähdään prosessiksi, jonka tavoitteet ja keinot ovat osallistuvien ihmisten määrittelemiä eikä ulkoapäin tuotuja. Tutkimusprosessin on tarkoitus olla niin tutkijalle kuin tutkittavillekin opettavainen. (Laitinen ym. 1995, 31–32.)

5.1.2 Kommunikatiivinen toimintatutkimus

Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoria hahmottaa kuvaa siitä mikä on kommunikaation ja kielen merkitys inhimillisessä vuorovaikutuksessa. Kielen käytön kautta meistä tulee yhteisöjen jäseniä ja kielelliset merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksen välityksellä yksilöiden välillä. Kommunikatiivinen toimintatutkimus nojautuu ajatukseen kommunikaatiosta eli vuorovaikutuksesta ja sen kehittymisestä edellytyksenä työorganisaatioiden muutoksille ja laajemman työelämän innovaatioille. (Kuusela 2005, 19, 55.)

Kommunikatiivisen toiminnan lähtökohtana on toimijoiden välisen yhteisymmärryksen syntyminen. Se edellyttää sellaisen yhteisen tiedon muodostumista, joka rakentaa pohjan yhteistoiminnalle. Toiseksi on tärkeää havaita se, että kielelliset merkitykset syntyvät aina tietyssä yhteisössä ja ovat sidoksissa yhteisön kielimuotoihin. Kieli on käytännössä tärkeä koordinaatioväline sosiaalisessa toiminnassa. Sosiaaliset suhteet syntyvät ja edellyttävät ihmisten välistä kielellistä kommunikaatiota. Kommunikaation edellyttämät valmiudet opitaan varhaissosialisaatiossa. (Kuusela 2005, 56.)

Olennainen puoli toimintatutkimusta on kielellinen vuorovaikutus organisaation ja yhteisön jäsenten kanssa. Tässä mielessä kieli voidaan nähdä organisaation kehittämisen välineenä. Sen kautta rakentuu yhteinen merkityksmaailma tutkijan ja tutkittavien välille, määritellään tilanne, kehitetään ratkaisuja ongelmiin ja käydään pohdintaa toimintatavoista. (Mts. 56.) Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa painotetaan tasavertaista keskustelua itseisarvona, jonka rinnakkaisena tavoitteena on saada kaikkien osapuolten kokemukset, taidot ja ajatukset osaksi kehittämistä ja

muutosprosessia. Tämä voi olla työntekijöille ainutlaatuinen tilaisuus ja mahdollisuus päästä osallistumaan ja määrittämään organisaation muutosta. (Kuula 2001,112.)

5.2 Kehittämistyön aineistomenetelmät

Tutkimusaineistoa olen kerännyt kyselyillä, haastatteluilla ja havainnoimalla. Tutkimushavaintoja olen tehnyt teksteistä, tilanteista, tapahtumista, puheista, käyttäytymisestä. Tutkimukseen löysin tarkoituksenmukaista aineistoa erilaisista dokumenteista (lait ja asetukset, hallinnolliset päätökset, viranomaisten ohjeet, pöytäkirjat, kokoukset, koulutukset) ja myös sähköisessä muodossa. Erilaisilla aineistoilla tutkija voi varmistaa havaintojaan, niistä tekemiään tulkintojaan paremmin kuin yhdestä tutkimusaineistotyyppistä (Eskola & Suoranta 2005, 87; Vilka 2006, 22–25). Olen kirjannut tietoa ja havaintoja heti opinnäytetyön aiheen tarkennettua syksystä 2008.

5.2.1 Kysely ja haastattelu

Haastattelun ja kyselyn idea on aika yksinkertainen. Kun haluamme tietää mitä ihminen ajattelee tai mitä mieltä hän on asioista, on viisainta kysyä häneltä itseltään. Kyselyssä täytetään kyselylomake valvotussa tilanteessa tai epävirallisessa tilanteessa (esim. koti, kauppa). Vastaja toimii itsenäisesti saamiensa ohjeiden pohjalta. Haastattelussa vastataan suullisesti kyselijän kysymyksiin ja hän kirjoittaa ne muistiin tai ottaa nauhalle tms. Kyselyn ja haastattelu ero liittyy siis toimintaan tiedonkeruuvaiheessa. (Valli 2007,102; Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

Lomakehaastattelussa tai lomakekyselyssä (postikysely) kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä asioita. Voidaan puhua myös strukturoidusta haastattelusta. Jokaiselle kysymykselle pitää löytää perustelu tutkimuksen viitekehystä ja kysymysten muotoilu ja järjestys on sama kaikille. Myös vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat samat, mutta haastateltava vastaa omin sanoin. Avoin haastattelu eroaa edellisistä sillä että tutkimuksen viitekehys ei määrää haastattelun suuntaa. Se muistuttaa tavallista keskustelua. Haastattelun sisältö kyllä liittyy tutkimuksen

tarkoitukseen ja tutkimustehtävään. (Eskola & Suoranta 2005, 87; Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–76.)

Haastattelun etu on joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, tehdä tarkentavia kysymyksiä ja kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin kyselijä katsoo aiheelliseksi. Haastatteliija voi tehdä myös samalla havaintoja miten sanotaan. Haastatteluun voidaan valita henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta asiasta tai aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.)

Kartoittaessa syrjäytyviä ryhmiä teimme maahanmuuttajakoordinaattorin kanssa lomakehaastattelun ikääntyneille maahanmuuttajille. Täydensimme kysymyksiä tarpeen mukaan lisäkysymyksillä, jotka kumpusivat haastattelutilanteesta.

5.2.2 Havainnointi

Toimintatutkimuksessa havainnoijan ja tutkittavien tulee tarkastella kriittisesti omaa toimintaansa, jota vasten sekä havainnoija että tutkittavat kehittyvät. Havainnoinnissa on kysymys vuorovaikutustilanteesta tutkimisesta ja ymmärtämisestä. Ymmärtäminen edellyttää oppimista ja vuorovaikutus taas on ainutkertainen tilanne joka kerta. Näin havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkimuskohteen toimintaan enemmän tai vähemmän. Tutkimusaineiston kerääminen havainnoimalla on kuuntelemista, katselemista, haistamista ja maistamista. Havainnoimalla voidaan monipuolistaa tutkittavasta ilmiöstä saatavaa tietoa. Havainnointitietoa voi yhdistää myös muualta kerättyyn aineistoon. Sen avulla voidaan saada havainnollista ja kuvailevaa tietoa syventämään esimerkiksi haastatteluaineistoa. Tutkijan pitää olla kiinnostunut kaikesta, mikä mahdollisesti antaisi mielekkäitä vastauksia ja kuvauksia ja edistää tutkijan omaa ymmärrystä tutkimuskohteesta. (Grönfors 2007, 155; Tuomi & Sarajärvi 2009, 81; Vilka 2006, 16–21.) Tässä tutkimuksessa havainnointia on tehnyt niin maahanmuuttotoimisto kuin yhteistyötahot sekä ihmisympäristöstä että toimintaympäristöstä.

Tutkivan toiminnan kohteena ovat toimintatavat, kyky ymmärtää toimintaa ja itse toimintatilanne. Tehdään näkymätön näkyväksi. Tuodaan hiljainen tieto esille. Hiljainen tieto saadaan esille, kun tutkija on päässyt tutkimuskohteen sisälle ja asettuu

tutkimuskohteen kanssa elämään, puhumaan ja toimimaan – käy dialogia hiljaisen tiedon kanssa. Havainnoinnissa tutkija elää ja kokee yhdessä tutkittaviensa kanssa ja voi siten tavoittaa paremmin jotain hiljaisesta tiedosta kuin vain haastattelussa. (Vilka 2006, 32–35.)

Vapaa havainnointi on vaativa tutkimusaineiston keräämisen tapa. Tietomäärä voi olla valtava ja kirjaaminen usein hankalaa tutkimustilanteessa. Tutkijan pitää pystyä arvioimaan, miten edustava yksittäinen havainto on tutkittavaan ilmiöön nähden ja siksi havainnointi vaatii paljon ennakkovalmisteluja ja syventymistä tutkittavaan kohteeseen. Ennakkovalmisteluja tehdään usein niin, että tutkija jo osallistuu tutkimuskohteen toimintaan. Osallistuva havainnointi edellyttää, että tutkija pääsee sisään tutkittavaan yhteisöön ja tarkoittaa sitä, että tutkija osallistuu aktiivisesti tutkimuskohteensa toimintaan tutkimuskohteen ehdoilla ja yhdessä sen jäsenten kanssa ennalta sovitun ajanjakson. Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet muodostuvat tärkeäksi osaksi tiedonhankintaa. Aktivoiva osallistuva havainnointi pyrkii ymmärtämisen lisäksi myös muuttamaan tutkimuskohdettaan. (Grönfors 2007, 156–158; Tuomi & Sarajärvi 2009, 82–83; Vilka 2006, 40–46.) Omassa kehittämistyössä tutkimuksen tekoa helpottaa tutkimuksen teko omassa työyhteisössä.

5.2.3 Etsivä työ

Etsivän työn yhtenä perusajatuksena Hjortin (1995, 19) mukaan on se, että etsinnän kohteet tarvitsevat apua muodossa tai toisessa, vaikka eivät itse kokisikaan näin olevan. Tarjotaan tukea vähemmistöryhmille, marginaaliryhmille ja näin lisätään kontakteja heihin. He eivät aina tiedä, mistä hakea apua tai mitä apua he voivat saada. Toisten alueella olemisesta johtuen esiinnyttään varovasti ja tahdikkaasti kohderyhmien ehdoilla. Etsivä työ perustuu matalan kynnyksen työotteelle. Etsivää työtä käytimme tutkimuksessa kartoittaessa syrjäytyviä maahanmuuttajaryhmiä.

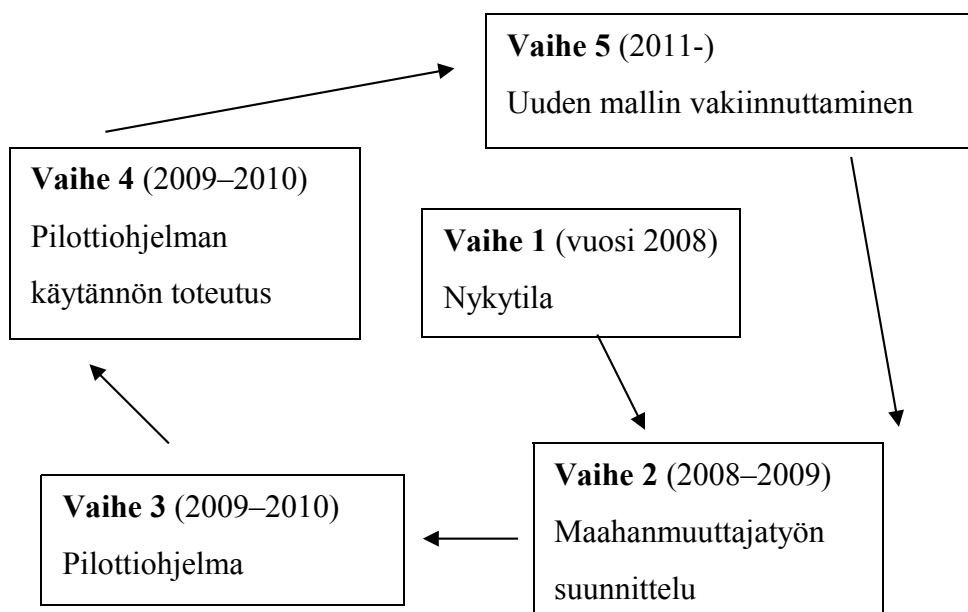
Etsivän työn tehtävänä on kumota ero asiakkaan subjektiivisesti kokeman avuntarpeen ja ammatillisen, ”objektiivisen” tarvearvion välillä (Hjort 1995, 19). Ammatillaisen on tiedostettava mikä on välttämätöntä etsintää ja mikä toisen elämään tunkeutumista. Keskeisellä sijalla on asiakkaan itsemääräämisoikeus ja työntekijän tulee kunnioittaa ja edistää asiakkaan oikeutta tehdä omat valintansa ja ratkaisunsa. Täysivaltainen

asiakas on vastuussa omista valinnoistaan ja niiden seurauksista. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet, 2005.)

Etsivä työ vaatii ammatillista kypsyyttä, jonka perustana on työntekijän tietoisuus omista arvoistaan. Etsivä työ nähdään ensisijaisesti asenteena ja vasta tämän jälkeen metodina. Siksi on tärkeää että ihmiset ja organisaatiot ovat tietoisia omista eettisistä periaatteistaan ja uskomuksistaan. (Hjort 1995, 21, Mikkonen ym. 2007, 17.

6 KEHITTÄMISTYÖPROSESSIN KUVAUS

Olen käyttänyt aikajanaa ja mukaillen Engeströmin mallia (ks. kuvio 1) kuvatessani kehittämistyöprosessia ja samalla hahmottanut maahanmuuttajatyötä käytännössä.



KUVIO 2. Kehittämistyöprosessin kuvaus

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa olen kuvannut maahanmuuttajatyön nykytilaa. Toisessa vaiheessa kuvailen toiminnan haasteita. Havaitut haasteet/epäkohdat konkretisoidaan verkoston tasolla ja mietitään mitä tehdä niille. Kolmannessa vaiheessa epäkohdille haetaan ratkaisuja yhdessä verkostotyöllä ja näin saadaan uusia toimintamalleja. Neljännessä vaiheessa uusia käytäntöjä toteutetaan ja sovelletaan maahanmuuttajatyössä. Viidennessä vaiheessa hyväksi havaitut

toimintamallit vakiinnutetaan Mikkelin malliksi ja lopuksi mallia arvioidaan. Maahanmuuttajatyön kehittäminen jatkuu edelleen tarpeiden mukaan.

Kehittämisen prosessin ajallinen kuvaus löytyy opinnäytetyön liitteenä 3.

6.1 Nykytila

6.1.1 Tila- ja henkilöstöresurssit

Vuosien varrella eri muuttojen yhteydessä oli maahanmuuttotoimisto Mimosan kanssa siirtynyt tarkoituksenmukaisempiin tiloihin. Taas alkoi tuntua siltä, että tilat olivat ahtaat asiakasmäärien kasvaessa. Porrassalmenkadulla Mimosan tiloissa ei pystynyt järjestämään isompaa tilaisuutta, koska oli vain pieniä huoneita. Maahanmuuttotoimistolla oli vain yksi huone, jossa lopulta jo neljä työntekijää. Kun vielä oli paikan päällä asiakas tai asiakkaat ja tulkki, toimiminen oli jo mahdotonta eikä yksityisyyttä ollut ollenkaan. Alkoi uusien tilojen etsiminen keväällä 2008. Syksyllä 2008 uudet tilat löytyivät Pankarannasta vanhainkodin siivestä, joka oli tyhjillään. Neuvonta- ja ohjaustyölle, kerhoille, suomen kielen opetukselle ja muulle toiminnalle (tapahtumat yms.) oli nyt olemassa tilat, joissa niitä voitiin kunnolla järjestää.

Aloimme maahanmuuttotoimistossa miettiä ensin Mimosan sitten myös muiden yhteistyötahojen kanssa miten voimme vastata laajenevaan toimenkuvaan. Maahanmuuttotoimistolla oli työntekijöitä neljä ja jokaisella oli nyt oma huone. Vakinaista henkilöstöä oli kaksi ja ohjaajat olivat määräaikaaisia. Vuoden tai kahden määräaikaaisuudet luovat stressiä, kun ei tiedä tulevasta ja niin maahanmuuttosihteeri alkoi puhua sosiaalijohtajalle ohjaajien vakinaistamisesta.

6.1.2 Asiakaskunta

Mikkeli aloitti pakolaisten vastaanoton vuonna 1999. Ensimmäiset ryhmät olivat serbejä. Sitten tuli afgaaneja, sudanilaisia, myanmarilaisia ja irakilaisia. Vuosittain on otettu noin 30 pakolaista. Haukivuorelle oli otettu ensimmäiset bosnialaiset vuonna 1993. Alla oleva taulukko on koonti pakolaisten dokumenteista (UNHCR) lisäksi

Haukivuoren osalta sekä Visa Tarikan opinnäytetyöstä ”Pakolaisten vastaanotto osana Haukivuoren elinvoimaisuutta” että Pia Katajan selvityksestä ”Sultsina pakolaistyötä Haukivuorella”.

TAULUKKO 1. Kiintiöpakolaiset Haukivuori 1993–2006 ja Mikkeli 1999–2008

Kiintiöpakolaiset (k) ja perheen yhdistämisen kautta (p) tulleet maahanmuuttajat

Haukivuori 1993 - 2006, Mikkeli 1999 - 2008

vuosi	maa											
	Bosnia		Serbia		Sudan		Myanmar		Afganistan		Irak	
	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p
1993	29											
1994	22	2										
1995		4										
1996		3										
1999			3									
2000			18				39					
2001			1				4		6			
2002			22				2		23			
2003									8			
2004					25				26+ 30			
2005					27				7	1		
2006							28		33+ 5	1		
2007					1	1	27		4	1		
2008								1		1	34	

Kiintiöpakolaisia ja perheen yhdistämisen kautta saapuneita maahanmuuttajia on vuoteen 2009 Mikkeli ottanut 271 ja Haukivuori 175, yhteensä 446. Asiakkuuksia on ollut noin 130 vuosittain. Lisäksi joitain yksittäisiä tulijoita on ollut toisista kaupunkeista.

Haukivuoren liittyttyä Mikkeliin vuonna 2007 asiakaskunta lisääntyi kertaheitolla 84. Puolen vuoden sisällä heistä puolet muutti Mikkelin keskusta, mikä toi paineita ala- ja yläkouluille, koska afgaaniperheillä oli paljon lapsia.

6.1.3 Kolmannen sektorin kanssa toimiminen

Monikulttuurikeskus Mimosan kanssa toimiminen on päivittäistä yhteistyötä eri muodoissaan. Meillä on paljon yhteisiä asiakkaita, koska toimimme samassa rakennuksessa. Yhteistoiminta on muun muassa leirien järjestämistä, tapahtumiin

osallistumista, suomen kielen opetusta ja ohjausta. Meillä on yhteiset työntekijäpalaverit joka toinen viikko.

Suomen Punaisen Ristin järjestämällä tukihenkilökursseilla on ollut niin maahanmuuttajia kuin kantaväestöäkin. SPR:llä on paljon erilaista toimintaa Mikkeliissä maahanmuuttajille. Varsinkin naisille on ollut erilaisia toimintaryhmiä. Mikkelin luterilaisilla seurakunnilla ja Martoilla on myös naistoimintaa. Martoilla on ollut siivous- ja ruokatietoutta myanmarilaisille ja irakilaisille perheille. Naisille oli aloitettu monikulttuurinen kotitalouskoulu Etelä-Savon ammattiopistolla syksyllä 2007. Miehet saivat oman kiinteistöalan koulunsa samana syksynä. Molemmissa koulutuksissa yhteistyö maahanmuuttotoimiston, TE-toimiston ja ammattiopiston kanssa toi tuloksena hyvän käytännön suomen kielen toiminnalliseen opetukseen.

Yhteistyötä *Omegan* kanssa on tehty maahanmuuttajien alkuleirien kanssa. Omega järjestää leirit ja laskuttaa maahanmuuttajia, jotka hakevat kustannuksiin rahaa toimeentulotukena. Osan leirimaksusta on maksanut Lomaliitto. Juuri Suomeen tulleet pakolaiset pääsevät heti ensimmäisenä kesänä leirille. Leirejä on pidetty Pieksämäellä ja Kuopiossa. Leiri kestää viisi vuorokautta. Ohjelmassa on suomalaista kulttuuria kielen, ruuan ja tapojen muodossa. Lisäksi *Omegan* kanssa on ollut yhteistyötä ”kotokaveri” toiminnassa. Pakolaisille on haettu yhdessä ystävää ”kotokaveria” Lounatuuli -hankkeen avulla. Hanke on hakenut ystävyttä yli kulttuurirajojen ja näin maahanmuuttaja on saanut tukihenkilön tai jopa tukiperheen vapaaehtoistoimijoista. Maahanmuuttotoimiston rooli on ollut auttaa löytämään tukea tarvitsevia perheitä.

Vuoden 2007 aikana oli alkanut *Viola* ry Miesten aseman, *Mimosan* ja maahanmuuttotoimiston yhteistyö. Ns. Tavis -ryhmä alkoi kokoontua *Mimosassa* ja siihen mukaan liittyi maahanmuuttajamiehiä. *Kan ry:n* MOKU -hanke aloitti toimintansa vuonna 2009 ja aloitti yhteisen miestyön *Viola ry:n* kanssa. Ensimmäisenä alkoi irakilaisten miesten ryhmä kokoontua *Mimosassa*.

Pointti -hankkeen kanssa on tehty yhteistyötä maahanmuuttajien ohjauksessa koulutuksen ja työllistämisen puitteissa. *Mimosan* ohjauspisteessä annettu palveluohjaus on ollut meille apuna arkityössä.

Yhteistyötä on tehty *Pankarannan vanhainkodin* kanssa tukihenkilökoulutuksessa. Tukihenkilöt ovat käyneet auttamassa vanhuksia, ulkoiluttamisessa muun muassa. Lisäksi olemme yhdessä viettäneet mm. kesä- ja talvitapahtumia. Samassa rakennuksessa oleva *päiväkoti* on myös ollut tapahtumissa mukana lasten esityksineen.

Järjestökahvit alkoivat verkostokahveina ensin muutaman järjestön kesken ja ovat laajentuneet käsittämään yhä useampia maahanmuuttajien kanssa toimivia yhteisöjä. Alku oli suunnittelua mitä uusissa tiloissa Pankarannassa tehdään ja sitten kokoontuminen on ollut eri tahojen toiminnan päivitystä ja yhteisten tapahtumien yms. suunnittelua kerran kuukaudessa.

6.1.4 Muu toiminta

Maahanmuuttotoimistosta ohjaaja on ollut apuna päiväkodissa vuodesta 2003. Ohjaaja on ollut maahanmuuttajalasten tukena ensimmäisenä syksynä Suomeen tulon jälkeen. Maahanmuuttajalapsia on jo useimmissa päiväkodeissa, koska perheet on hajautettu ympäri kaupunkia ja enää ei ole ollut maahanmuuttotoimistosta ohjaajaa apuna päiväkodissa vuoden 2008 jälkeen.

Kun Haukivuori liittyi Mikkeliin ja maahanmuuttajien muutto keskustaan alkoi, tuli suuri ryhmä afgaanilapsia peruskouluihin. Suurin osa sijoittui Urheilupuiston yläkouluun. Varsinkin lopettaville luokille (9. luokat) tuli suuri lisäys ja maahanmuuttajaoppilaita oli kaikkiaan jo yli kymmenen. Myöhemmin myös Urpolan alakoulu tarvitsi lisääpua opetukseen. Olin henkilökohtaisena apuna ja lisäksi ns. mamu-ryhmien apuna tukiopettajana alku vuoden 2009 Urheilupuistossa ja Urpolassa opettajana irakilaisille lapsille toukokuun 2009.

Suomen kielen opetusta on annettu pakolaisille vuodesta 2008 Maahanmuuttotoimistosta Mimosan tiloissa. Minä olen ottanut juuri tulleen ryhmän maahanmuuttajia ja aloittanut intensiivikurssin suomen kieleen. Yleensä kiintiöpakolaiset tulevat keväisin ja suomen kurssit alkeiskurssit alkavat vasta syksyllä. Tarpeen mukaan olen myös antanut syksyisin suomen kielen opetusta maahanmuuttajille, jotka eivät ole saaneet paikkaa suomen kurssille tai

työharjoitteluun tms. Ryhmät ovat olleet hyvin heterogeenisiä ja suomen kielen kurssi on yritetty järjestää tasojen mukaan. Ryhmät on pidetty pieninä ja opetus on ollut toiselle ryhmälle aamupäivisin ja toiselle iltapäivisin neljä kertaa viikossa.

6.1.5 Henkilöstön ammatillinen vahvistaminen

Maahanmuuttotoimiston henkilökunta on käynyt vuosittain eri paikkakunnilla tutustumassa maahanmuuttajatyöhön. Tutustumiskohteena ovat olleet Kokkola, Vaasa, Kotka, Turku, Kuopio ja Kajaani. Tutustuminen toisten työhön ja työvälineisiin, on antanut perspektiiviä omaan työhön. Aina löytää uutta ajateltavaa ja toisaalta huomaa, että kyllä me Mikkelissä olemme ihan hyvin ajan hermolla maahanmuuttajatyössä. Jatkuva itsensä kehittäminen ja oppiminen ovat omalle ammatillisuudelle tärkeää.

Yhteistyö Savonlinnan pakolaistyön kanssa on ollut jatkuvaa peilausta toisten työhön. Olemme toistemme konsultteja tässä hektisessä ja voimavaroja vievässä työssä. Me käymme keskenämme jatkuvaa keskustelua ajankohtaisista asioista työssämme.

Maahanmuuttotoimistossa ja Mimosassa on käynyt myös muualta väkeä tutustumassa. He ovat olleet kiinnostuneita siitä miten yhteistyö toimii käytännössä. Myös opiskelijaryhmiä ammattikorkeakoulusta ja ammattiopistosta käy jatkuvasti. Nyt kun valtio etsii uusia kuntia ottamaan kiintiöpakolaisia, ovat lähikunnat olleet kiinnostuneita maahanmuuttajatyöstä ja jatkossa myös yhteistyöstä seutukuntana.

Maahanmuuttajatyössä ajan tasalla pysyminen vaatii koulutusta. Koulutustilaisuuksia on järjestänyt työministeriö ja sitten sisäministeriö vuosittain. Ministeriöt pitävät kunnat ajan tasalla maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä kiitettävästi. Maahanmuuttajatyössä omaehtoista koulutusta ja opiskelua on tuettu aktiivisesti. Viime vuosina on tehty paljon maahanmuuttajiin liittyviä tutkimuksia, joihin tutustuminen antaa omalle työlle lisäarvoa, uusia näkökulmia ja uutta tietoa käytettäväksi.

6.2 Maahanmuuttajatyön suunnittelu

6.2.1 Toiminnan haasteet

Kehittämistyötä on tehty aina muutosten mukana. Maahanmuuttotoimiston (aikaisemmin pakolaistoimisto) siirtyminen toimitilasta toiseen on antanut tilaa kasvulle. Toimiminen yhdessä Monikulttuurikeskus Mimosan kanssa on ollut ainutlaatuista Suomessa. Joitakin valituksia on tullut siitä, että Pankaranta on liian kaukana keskustasta. Koska maahanmuuttajat asuvat ympäri kaupunkia, niin joillekin olemme aina kaukana.

Yhteistyö Mimosan kanssa on ollut kaksijakoista. Yhteistyö on ollut antoisaa, mutta yhteistyöhön liittyvän toiminnan kehittämistä oli Mimosa ry:n puolelta vaikeuttanut henkilöresurssien puute niin, että toimivan yhteistyömallin pysyvyyttä, työn jatkuvuutta sekä ammatillisuutta ei ollut saatu turvattua. Kehittämis- ja resurssitarpeet ovat avainasemassa selvitettäessä maahanmuuttajatyön painopistettä. Tarvittiin yhteinen palvelumalli ja myös selkeyttä siihen mikä on kenenkin vastuualuetta.

Maahanmuuttajatyö on kokenut muutoksia toiminnoissaan viime vuosina. Pointti-hanke, Kan Ry ja Viola ry ovat tulleet mukaan yhteistyökuvioihin. Organisaatioiden roolit, työnjako ja käytänteet, yhteiskäytänteet ovat muutoksen ja kehittämisen tarpeessa. Verkostotyö etsii uusia uomia entisten projektien loppuessa tai osittain muuttuessa ja uusia näkökulmia uusien järjestöjen tullessa mukaan. Maahanmuuttajatyötä on tehty kymmenen vuotta ja kotouttamisen vaikutuksia epäkohtineen (syrjäytymistä, suomen kielen huonoa osaamista mm.) voidaan havaita ja niihin haetaan vastauksia uudennlaisilla työtavoilla. Hankkeet loppuvat, mutta työ jatkuu.

Yhteistyötahoilta tuli yhteydenottoja ja myös yhteistyöpalavereissa (verkostokahvit) tuli esille ja olimme itsekkin huomanneet syrjäytyviä ryhmiä, joihin kontaktin saaminen on haastavaa tai oli lisätarpeita ohjauksessa. Eri kansallisuuksilla on erilaiset tarpeet ja erilaiset kulttuuriset mallit osoittaa niitä. Oikeanlainen ja oikea-aikainen palvelu eri kotouttamisen vaiheessa, eri verkostoissa on tärkeää. Se luo oikeanlaista muutosta ja jatkuvuutta toiminnassa.

Kotouttamispalvelujen kehittäminen on sekä kantaväestön että maahanmuuttajien etu. Pystyäksemme palvelemaan monimuotoistuvaa asiakaskuntaa tarvitsemme kulttuurien väliseen työhön kuuluvia valmiuksia, tietoja ja taitoja - kulttuurien välisiä toimintavalmiuksia. Muutosta voi ajatella syntyvän silloin, kun sen tarve tiedostetaan ja kun ryhdytään etsimään uutta tietoa ja halutaan opetella uusia toimintatapoja, jotta voitaisiin vastata uusiin haasteisiin.

6.2.2 Uuden toimintamallin suunnittelu

Uutta toimintamallia Maahanmuuttotoimiston ja Mimosan henkilökunta alkoi suunnitella pikku hiljaa jo syksyllä 2008. Ajatus maahanmuuttajatyön kokoamisesta virisi keväällä 2009. Ratkaisu tuli ELY-keskukselta. Tuli tieto, että sisäasiainministeriö (Ekholm & Mikkonen 2010, 3) käynnisti pääministeri Vanhasen II hallituksen ohjelman, jonka mukaan pääkaupunkiseudulle, Turun seudulle ja muille merkittävälle maahanmuuttoalueille laaditaan yhdessä valtion ja seudun kuntien kanssa pilottiohjelma maahanmuuttajien kotouttamisen ja työllistämisen edistämiseksi. Kuntia pyydettiin esittämään suunnitelmiaan innovatiivisista, uusia työmuotoja ja toimintamalleja koskevista hankkeista maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi sellaisilla asuin- ja seutukunta-alueilla, joilla maahanmuuttajia on runsaasti. Ohjelmassa voitiin kehittää esimerkiksi ennalta ehkäisevää perhetyötä, vanhempien tukiryhmiä, vertaistukea, koulutusta luku- ja kirjoitustaidottomille sekä lasten ja nuorten vapaa-ajan toimintaa.

Mikkelin kaupunki (sosiaalijohtaja Antti Tervasmäki ja Pia Boafö) päätti hakea mukaan ”Pilottiohjelmaan maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistämiseksi” ja pääsi mukaan yhtenä 11 hankekokonaisuudesta. Hankkeen toimikausi olisi 1.6.2009–31.1.2010. Mikkelin hankkeen tavoitteena oli vakiinnuttaa maahanmuuttajatyön Mikkelin malli. Työllistyminen rajautui pois. Hanke antoi lisäresurssin toimia kolmannen sektorin eri toimijoiden kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa asetelmaa, jossa kaupunki aloitteentekijänä ylläpitää toimivaa yhteistyöverkostoa kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto on tehnyt kymmenen vuotta kiinteää yhteistyötä monikulttuurikeskus Mimosa ry:n kanssa. Tätä yhteistyötä on tarkoitus syventää ja laajentaa siten, että Mikkelin seudulla toimii yhteistoimintaverkostoja, jotka

huolehtivat siitä, että syrjäytymistä ei tapahdu toimenpiteiden tai tiedon puutteen vuoksi.

Toimivan maahanmuuttajien kotouttamista tukevan yhteistoimintaverkoston luominen edellyttää aktiivisuutta kaupungilta, muilta viranomaisilta ja järjestöiltä. Mikkelin mallissa kaupungin maahanmuuttotoimisto toimii aloitteentekijänä ja yhteistoimintaverkoston ylläpitäjänä. Kotouttamistoiminnan suunnittelussa ja käytännön toteutuksessa kolmannen sektorin toimijat ovat aktiivisesti edustettuina. Tavoitteena on, että kaikkien toimijoiden resursseja käytetään hyväksi parhaalla mahdollisella tavalla. Kyseessä eivät ole ainoastaan taloudelliset resurssit, vaan myös ammatilliset resurssit. Päämääränä on, että järjestöjen ja yhdistysten asiantuntijuutta hyödynnettäisiin tärkeänä resurssina, josta hyötyvät ennen kaikkea maahanmuuttajat. Tämä näkökulma tulisi olla osa jokaisen kaupungin kotouttamistoimien suunnittelua ja käytännön toteutusta.

6.3 Pilottiohjelma: Mikkelin mallin kehittäminen maahanmuuttajien kotouttamiseen

I osa: 1.8.2009–31.12.2009

Pilottiohjelma alkoi elokuussa 2009 Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimiston ja Mikkelin seudun maahanmuuttajatyön tuki Mimosa ry:n yhteistyönä. Valtakunnallinen hanke antoi kehykset ja tavoitteet pilotille. Hankkeessa oli tarkoitus vakiinnuttaa maahanmuuttajatyön Mikkelin malli, mikä tarkoittaa kotouttamisen ja kotoutumisen palvelukokonaisuutta eli suomen kielen koulutusta, neuvontaa, palveluohjausta, harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa, verkostojen vahvistamista ja toimivan mallin vakiinnuttamista hankkeen jälkeen. (Anttila 2010, 1) Hankkeen teemaksi tuli ”Verkostotyöllä kohti onnistunutta kotoutumista”.

Hankkeelle palkattiin koordinaattori. Maahanmuuttajatyön esimiehen ja koordinaattorin lisäksi hankkeeseen osallistuivat työpanoksellaan Mikkelin maahanmuuttotoimiston perhetyöntekijä ja ohjaaja sekä Mimosan toimistos sihteeri. Hankkeen toteutusta tuki ohjausryhmä, jossa oli ihmisiä eri järjestöistä (Omega, Viola, Pointti, Setlementti) ja myös virkamiehiä (ELY – keskus, Etelä-Savon Pelastuslaitos,

Etelä-Savon ammattiopisto (ESEDU), Pankarannan vanhainkoti). Ohjausryhmän tärkeimpiä tehtäviä olivat hankkeen toimenpiteiden suunnittelussa avustaminen, tulosten arvioiminen ja asiantuntijaryhmänä toimiminen. (Mts. 3.)

Mikkelin seudun maahanmuuttajatyötä tekevät tahot (koulut, sosiaalitoimisto, TE-toimisto mm.) joutuvat yhä useammin huomaamaan, että toimenpiteet ja keinot syrjäytymisvaarassa olevien vanhusten ja nuorten sekä haavoittuvassa asemassa olevien naisten auttamiseksi ovat riittämättömiä ja kehittymättömiä. Näiden maahanmuuttajaryhmien kotoutumisen tukeminen vaatii koordinoitua, yhdessä sovittuja menetelmiä ja vastuun ottamista. Hankkeen kohderyhmiksi valikoimme näin syrjäytymisvaarassa olevat ikääntyneet ja ikääntyvät maahanmuuttajat sekä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja haavoittuvassa asemassa olevat naiset.

Hankkeen tavoitteet olivat (Anttila 2010, 2.–3):

- ikääntyneiden maahanmuuttajien tarpeiden kartoittaminen, monikulttuurisen vanhustyön käytäntöjen mallintaminen ja tukihenkilöverkoston kouluttaminen kattamaan mahdollisimman monet vanhusten hoitolaitokset
- kartoittaa ne nuoret maahanmuuttajat, joilla on vaikeuksia opiskelussa ja muissa kouluun liittyvissä asioissa; tavoitteena on myös organisoida yhteistyötä koulujen kanssa nuorten vaikeuksien ja asenneilmapiirin kartoittamiseksi sekä etsiä ratkaisukeinoja ongelmiin
- haavoittuvassa asemassa olevien naisten, erityisesti thaimaalaisten naisten tilanteen kartoittaminen ja heidän kotoutumisensa tukeminen; etsiä avainhenkilöitä, jotka voivat toimia naisten tukena ja yhteyshenkilöinä kaupungin ja kolmannen sektorin toimijoiden välillä

Vaikka hankkeen osallistujaryhmien kotouttamistarpeet ja niiden toimenpiteet ovat erilaisia, on myös kaikille ryhmille yhteisiä toimenpiteitä, joita hankkeessa oli tarkoitus toteuttaa ja kehittää. Näitä olivat suomen kielen koulutus ja tietoa yhteiskunnasta, kansalaisoikeuksista ja työelämästä, joita annetaan omalla äidinkielellä.

Hankkeen työmenetelmänä käytettiin etsivää työtä eli työmuotoja, jotka perustuvat henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen ja edellyttävät niin sanottua kentällä olemista.

Etsivän työn lähtökohtana ovat maahanmuuttajien omat toiveet ja tarpeet, jotka huomioidaan kotouttamisohjelmien suunnittelussa ja toteutuksessa. Erityisen tärkeäksi nähtiin maahanmuuttajien kohtaaminen arjen tilanteissa.

Osa etsivää työtä oli erityistukea tarvitsevien maahanmuuttajien kartoittaminen haastatellen, mutta myös osallistumalla tapahtumiin. Osa kartoittamista oli myös erilaisen asiantuntijatiedon hankkiminen. Pohja toimivalle verkostotyömallille oli jo olemassa ja tätä yhteistyötä on tarkoitus syventää ja laajentaa. Hanke kokosi yhteistyöverkostoja jokaisen osallistujaryhmän toimenpiteiden tueksi. Monikulttuurikeskus Mimosa toimi matalan kynnyksen toimipaikkana, johon ihmisten on helppo tulla.

II osa: 1.3.–31.12.2010

Sisäasiainministeriö kohdensi vuoden 2010 määrärahan jo aloitettujen pilottihankkeiden jatkamiseen. Sisäasiainministeriö pyysi pilottiohjelmasta vuonna 2009 rahoitettujen hankkeiden toteuttajaorganisaatioita esittämään sisäasiainministeriölle hankkeiden täsmennetyt toiminta- ja taloussuunnitelmat vuodelle 2010. Sisäasiainministeriön arviointiraportissa sanotaan ”Etelä-Savossa maahanmuuttajien kanssa työskenteleviä tahoja on vähän, joten hankkeen jatkaminen olisi perusteltua” (Ekholm ja Mikkonen 2010, 6).

Perustelussaan jatkosta sisäasiainministeriö arvio Mikkelin kaupungin hakemuksen täyttävän hyväksyttävälle hankkeille alun perin asetetut kriteerit (Sisäasiainministeriö/maahanmuutto-osasto/kotouttamisyksikkö 2010, 3):

- kohdistuminen maahanmuuttajatiheälle asuinalueelle tai seutukunnalle
- sosiaalisen eheyden ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen
- hallinnonalat ylittävä yhteistyö ja yhteistyö kolmannen sektorin kanssa
- kotoutumisen kaksisuuntaisuuden huomioiminen
- kunnan oma panos osallistumiselle (tilat, henkilöt, palvelut)
- realistisuus sisällyttää onnistunut malli kunnan normaaliksi käytännöksi

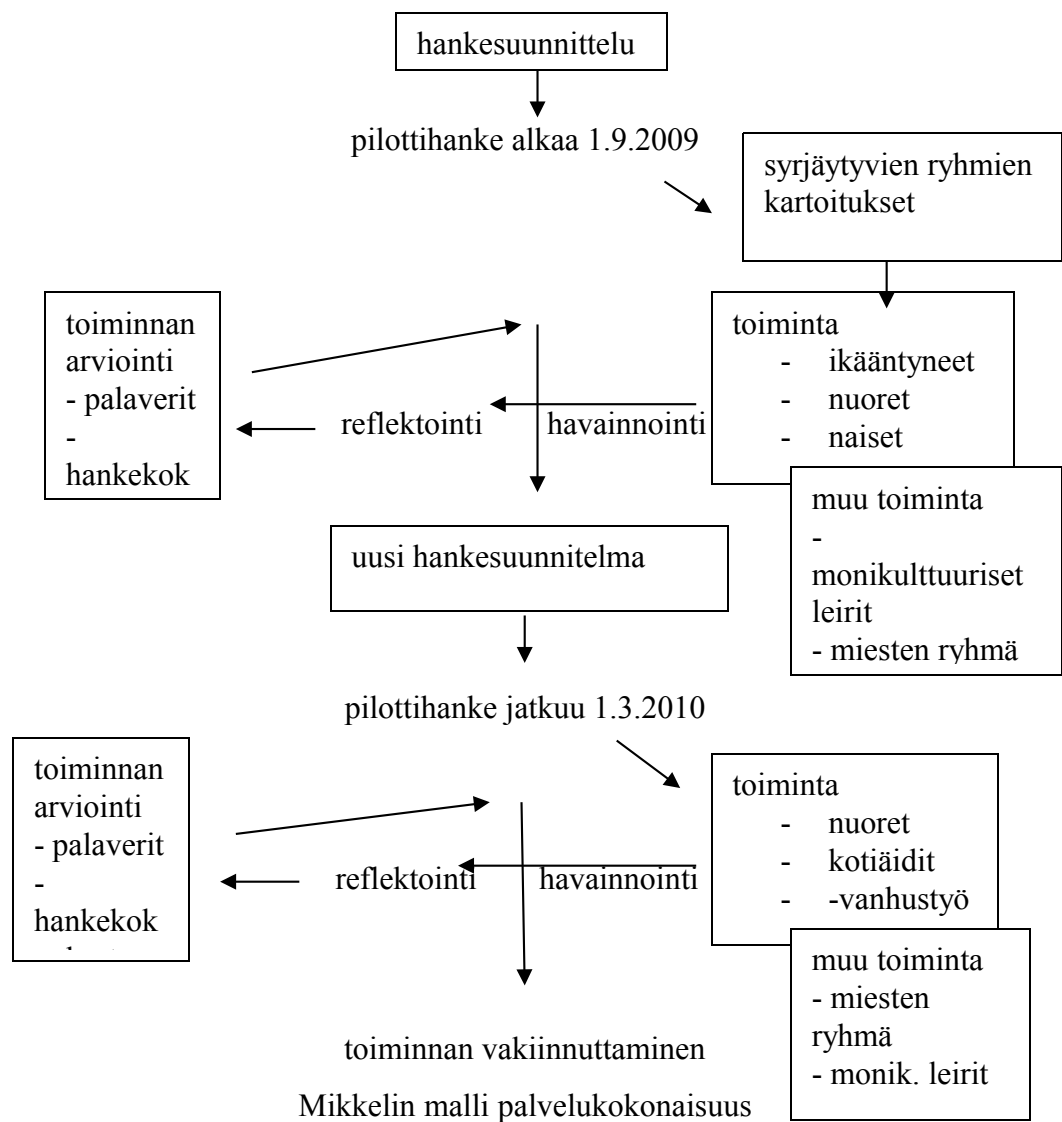
Tavoitteet vuodelle 2010 olivat (mts. 2):

- monikulttuurisen vanhustyön mallintaminen

- nuorille maahanmuuttajamiehille suunnattu vertaisryhmätyön käynnistäminen
- naisten turvakodin perustaminen
- haavoittuvien kotiäitien suomen kielen opetus

Hankkeen tärkeänä osatoimintana oli tarkoitus jatkaa läksykerhoa ja tehdä yhteistyötä laajasti kolmannen sektorin, ammattiopiston ja kaupungin päiväkeskuksen kanssa.

Pilottihankkeen ensimmäinen osa voisi kuvata ensimmäistä sykliä ja toinen osa toista sykliä kehittämistyössä.



KUVIO 4. Kehittämistyön syklisyys

Toimintamallien vakiinnuttua kehittämisen sykli kuitenkin jatkuu maahanmuuttajatyön käytännöissä. Tarpeen mukaan toimintamalleja ja -käytäntöjä muokataan ja parannellaan. Suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi, ja arviointi ovat osa perustyötä kehittämisessä.

6.4 Pilottiohjelman käytännön toteutus

Pilottihankkeen kokonaistoteutuksesta vastasi Mikkelin kaupunki ja maahanmuuttajatyön esimies Pia Boafo. Hanketta koordinoi tehtävään palkattu koordinaattori. Yhteistyöverkostot olivat mukana omien resurssiensa mukaan. Toiminta tapahtui hyvin paljon tiimityöskentelynä. Itse toimin suomen kielen opettajana pakolaisille pääasiassa ja tarpeen tullen eri toiminnoissa (läksykerhot, leirit, verkostokahvit). Olen kirjannut ylös toimintaa ja tapahtumia päiväkirjamaisesti jo syksystä 2008 ja koordinaattorin hankeraportit ovat olleet hyviä dokumentteja seurantaan.

Hanke alkoi syrjäytyvien maahanmuuttajaryhmien (ikäntyneet, nuoret, naiset) kartoituksella syksyllä 2009.

6.4.1 Syrjäytymisvaarassa olevat ikääntyneet maahanmuuttajat

Mikkelin seudulla on lisääntyvässä määrin ikääntyneitä ja ikääntyviä maahanmuuttajia, joiden kotoutuminen ja sosiaaliseen yhteisöön kiinnittyminen on vaikeaa. Myös kodissa tapahtuvan ja sen ulkopuolisen hoitotarpeen kasvaessa kaupungin vanhustyön valmiudet monikulttuuriseen hoitotyöhön vaativat henkilöstöltä tietoa ja tutustumista uusiin kulttuureihin.

Mikkelin kaupungissa on meneillään työelämän kehittämishanke (Tykes). Maahanmuuttoyksikön vastuuhenkilö/maahanmuuttosihteeri on jäsenenä hankkeen vanhustyön kehittämistiimissä. Hänen kauttaan saadaan yhteydet ja tietoa vanhustyön tulevaisuuden kehittämistoimiin. Väestön ikääntymisen myötä paineet vanhustyössä kasvavat muutoinkin, jolloin vaatimukset uusista valmiuksista voivat olla haasteellisia toteuttaa. Siksi tarvitaan koordinoivaa tahoa, joka selvittää ja kehittää työhön käytännön toimintamalleja.

Maahanmuuttotoimisto, SPR ja Mimosa ovat kouluttaneet muutamia maahanmuuttajia tukihenkilöiksi yhden vanhainkodin asukkaille. Tätä tukihenkilöiden verkostoa halutaan kasvattaa hyväksi havaittuna, vastavuoroisena työmuotona.

Haasteellisen ryhmän muodostivat ne keski-ikä ylittäneet maahanmuuttajat, jotka eivät ole kotimaassaan saaneet mahdollisuutta käydä koulua ollenkaan (luku- ja kirjoitustaidottomat) tai ovat olleet koulussa vain muutaman vuoden ja joilla tästä syystä on heikot valmiudet kouluttautua ammattiin. Tämä ryhmä tarvitsee erityisesti heille suunnattuja toimenpiteitä, joiden suunnittelussa on huomioitu ryhmän erityispiirteet ja tarpeet.

Hankkeen tavoitteet ikääntyneiden osalta olivat

- kartoittaa syrjäytymisvaarassa olevien ikääntyneiden ja ikääntyvien maahanmuuttajien tarpeet
- asiakkaiden yksilöllisten kotoutumisedellytysten arviointi
- eri palveluiden hyödyntäminen asiakkaiden valmiuksien ja mahdollisuuksien mukaan
- peruspalveluiden turvaaminen (mm. avustusten ja tiedottaminen erilaisten etuuksien hakemisessa)
- Mikkelin maahanmuuttotoimiston ja monikulttuurikeskus Mimosan asiantuntijuuden hyödyntäminen asiakastyössä
- asiakkaiden aktivointi (mm. suomen kielen opetus tason mukaan, vapaa-ajan järjestäminen)
- tukihenkilöverkoston luominen vanhustyöhön
- monikulttuurisen vanhustyön mallintaminen
- uusien menetelmien etsiminen

Ryhmän kartoitus

Ikääntyneille maahanmuuttajille suunnattujen toimenpiteiden suunnittelu alkoi ryhmän kartoituksella. Hankekoordinaattori ja maahanmuuttotoimiston henkilöstö käytti hyväksi sekä maahanmuuttotoimiston että TE-toimiston tietoja (asiakirjat, tunnistaminen) Mikkelissä asuvista vanhemmista maahanmuuttajista. Myös Mimosan työntekijän tuntemus venäläisistä paluumuuttajista oli tarpeellinen. Ikääntyneiden

ryhmään rajasimme yli 55-vuotiaat työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ulkopuolella olevat kielitaidottomat maahanmuuttajat. Suomalaisesta näkökulmasta katsottuna 55-vuotiaasta ei määritellä ikääntyneeksi. Ikä on kuitenkin kulttuurisidonnainen asia ja eri kulttuureissa se saa erilaisia merkityksiä. Joidenkin maahanmuuttajaryhmien kohdalla ikääntyminen lasketaan alkavaksi huomattavasti suomalaisia aikaisemmin. Näin on erityisesti maahanmuuttajanaisten kohdalla.

Elokuussa 2009 hankekoordinaattori haastatteli maahanmuuttotoimiston työntekijöiden (perhetyöntekijä ja ohjaaja) kanssa 18 yli 55-vuotiaasta työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ulkopuolella olevaa maahanmuuttajaa. Kansallisuudeltaan he olivat afgaaneja (4), serbejä (2), venäläisiä (9), myanmarilaisia (2) ja sudanilainen. Suurin osa haastateltavista oli naisia (11). Haastattelurunkona oli valmis lomake (liite 4), jota täytettiin haastattelun kuluessa. Haastattelut tehtiin haastateltavien kotona tulkin avustuksella. Samalla haastattelijat osittain havainnoivat asumista ja perhettä.

Perustietojen lisäksi halusimme tietoa haastateltavien aktiivisuudesta kodin ulkopuolella. Tärkeänä nähtiin ajatukset ja toiveet tulevasta. Haastattelut olivat portti vanhenevan maahanmuuttajan todellisuuteen ja heidän kohtaamiinsa arkipäivän haasteisiin. Yksinään asuvat kaipasivat seuraa, koska heillä ei ollut perhettä tukena Suomessa. Tietoa verotuksesta, KELAn asioista yms. kaivattiin lisää. Asia, joka yhdisti luku- ja kirjoitustaidottomia haastattelussa mukana olleita henkilöitä, oli Suomen kielen heikko tai olematon taito, joka asetti haasteen heille kohdennetun toiminnan suunnittelulle.

Erot toiveista olivat selkeästi jaoteltavissa pitemmän aikaa maassa olleisiin ja koulutustaustan mukaan. Luku- ja kirjoitustaidottomat jäivät helposti kotiin tai oman kieliryhmän piiriin. Yhteyksiä muihin maahanmuuttajiin tai kantaväestöön tuli harvoin. Hyvin koulutetut ja suomea osaavat liikkuvat ja harrastivat, vaikkakin enimmäkseen omissa kulttuuriryhmissään. Liikkuminen ja harrastaminen olivat verrannollisia henkilön terveydentilaan. Huonon terveyden omaava jäi helpommin kotiin. Mutta jos oli aktiivisia ystäviä, jotka hakivat mukaan, tuli lähdettyä ulos. Yhdessä tekeminen korostui.

Kartoituksen perusteella mietimme (koordinaattori, maahanmuuttotoimiston ja Mimosan henkilökunta) mitä toimenpiteitä haastattelu toi esiin. Tarvittiin suomen kielen opetusta vanhemmille henkilöille erityisesti sekä yhteistapahtumia kantaväestölle ja maahanmuuttajille. Lisäksi tarvittiin tietoisuuksia maahanmuuttajia kiinnostavista asioista.

Suomen kielen opetus

Suomenkielen taidolla on erityinen merkitys kotoutumisprosessissa. Aloitin ikääntyneille maahanmuuttajille suomen kielen opetuksen heti syyskuusta 2009. Ryhmä kokoontui neljänä päivänä viikossa ja kerrallaan puolitoista tuntia. Opetus tapahtui pienessä ryhmässä painottuen arkielämän sanastoon ja teemoihin. Koska ryhmällä ei ollut yhteistä kieltä, opiskelu tapahtui kuvien ja esineiden avulla. Ryhmässä opeteltiin esimerkiksi ruoka- ja vaatesanastoa, mistä on hyötyä päivittäisessä elämässä.

Ryhmä oli erittäin haasteellinen, koska oli ns. primaarilukutaidottomia eli eivät ole käyneet koulua kotimaassaan (Opetushallitus 2006, 10) ja koulutettuja maahanmuuttajia, joiden suomen kielen taito oli huono. Alkuvaiheen opetus piti olla hyvin alkukantaista alkaen kynän pitämisestä oikein kädessä ja osalle ryhmää alkuopetusta. Luku- ja kirjoitustaitoisille tämä oli turhauttavaa. Tämä oli todennäköisin syy siihen, miksi venäläiset maahanmuuttajat jättivät ryhmän jo alkuvaiheessa. He siirtyivät TSL:n opetukseen, koska siellä oli venäläistaustainen opettaja, mikä helpotti oppimista. Toinen järjestö, joka pitää suomen kielen keskustelukerhoa on UN-Women (entinen Unifem). Keskustelukerhoon saattoivat siirtyä ne naiset, jotka olivat jo suomen kielen taidossa pidemmällä.

Maahanmuuttotoimiston suomen kielen opetusta oli marraskuun loppuun. Pelkkä luokassa istuminen ei ollut opetuksen kannalta riittävää vaan mietimme koordinaattorin kanssa, mikä voisi olla parempi tapa oppia luku- ja kirjoitustaidottomille. Osa siirtyi sitten ESEDUn (Etelä-Savon ammattiopisto) suomen kielen kursseille ja osalle järjestettiin toiminallista suomen kielen opetusta. Joulukuusta lähtien luku- ja kirjoitustaidottomat olivat torstaisin seurakunnan päivätoiminnassa mukana. Aluksi he seurasivat ja ”jumpassa” voi olla hyvin jo

mukanakin. Toiminta jatkui kaksi kertaa viikossa. Toiminnan toivottiin auttavan sanojen muistamisessa ja puhumaan oppimisessa. Tavoitteena tässä oli myös saada iäkkäämmät lähtemään kotoa toisten pariin. Tämä koitui ongelmaksi, koska kun koordinaattori ei käynyt hakemassa ja viemässä maahanmuuttajia päivätoimintaan alun jälkeen, he lakkasivat käymästä siellä.

Ikääntyneille maahanmuuttajille suunnatussa suomenkielen opetuksessa ei ole kysymys ainoastaan suomen kielen oppimisesta. Opiskelu tarjoaa tälle maahanmuuttajaryhmälle sellaista sosiaalista toimintaa ja mielekästä tekemistä, joka muuten todennäköisesti puuttuisi heidän elämästään. Näyttääkin siltä, että keskeinen haaste ikääntyville maahanmuuttajille suunnatussa opetuksessa jatkossa on eritasoisten ja erikielisten opiskelijoiden sovittaminen yhteen sekä opetuksen muoto. Ummikko on myös hyvin vaikeasti saatavissa lähtemään kotoaan vieraaseen ympäristöön.

Sosiaalista toimintaa ja mielekästä tekemistä

27.9.2009 vietettiin monikulttuurista iltapäivää Mimosassa, joka oli suunnattu erityisesti yli 55-vuotiaille maahanmuuttajille. Koordinaattori lähetti kutsun 20 kohderyhmään kuuluvalle maahanmuuttajalle. Maininta oli myös Mimosan syksyn ohjelmassa. Tapahtumaan osallistui 12 henkilöä, joista suurin osa oli venäläisiä. Iltapäivän tarkoitus oli koota ikääntyneet maahanmuuttajat yhteen keskustelemaan elämästä Suomessa. Iltapäivän tarkoitus oli myös suunnitella heille kohdennettua toimintaa, joka tukisi heidän kotoutumistaan Suomeen. Keskustelu käytiin kahden kysymyksen pohjalta, jotka olivat seuraavat: 1. Eläminen suomalaisessa yhteiskunnassa ei ole aina helppoa, minkälaisista asioista sinä haluaisit lisää tietoa? 2. Jokainen ihminen kaipaa mielekästä tekemistä ja mukavaa yhdessäoloa, minkälaista toimintaa sinä kaipaisit Mikkeliin?

Kysymykset herättivät keskustelua. Vaikutti siltä, että ihmiset nauttivat yhdessä keskustelusta ja yhdessäolosta. Lopuksi siirryimme kaikki yhteen isoon pöytään ja kävimme läpi ryhmässä tuotuja ajatuksia. Kävi ilmi, että suurin osa ihmisistä (venäläisistä) oli asunut jo sen verran pitkään Suomessa, etteivät kokeneet erityistä avuntarvetta tai tiedonpuutetta. Iltapäivään oli näin valikoitunut joukko Suomeen

hyvin kotoutuneita ja valistuneita maahanmuuttajia, jotka olivat varsin tyytyväisiä elämäänsä. Oli mukavaa kuulla, että ihmisten välille oli muodostunut vahvoja verkostoja, jotka olivat tärkeitä sekä tiedon saannin että sosiaalisen viihtyvyyden kannalta. On kuitenkin oletettavaa, että kaikki Mikkelissä asuvat ikääntyneet maahanmuuttajat eivät ole näin hyvässä asemassa. Siksi on tehtävä töitä tämän ryhmän saavuttamiseksi ja kotoutumisen tukemiseksi. Tämä iltapäivä ei tuonut muiden kuin venäläisten osalta tietoa.

Yksi toive oli kuitenkin kaikille yhteinen. Tiedotusta Mimosan tapahtumista tulisi lisätä. Kaikki eivät olleet tietoisia Mimosan eivätkä muistakaan tapahtumista. Se missä ja miten tiedotetaan, on myös ongelma, koska suurimmalle osalle maahanmuuttajia ei tule suomalaisia sanomalehtiä, eivätkä he ymmärrä tarpeeksi suomen kieltä lukeakseen ilmoituksia.

Mikkelissä on runsaasti ikäihmisille suunnattua vapaa-ajan toimintaa. Ikääntyneille maahanmuuttajille on tarjolla erilaisia harrastusmahdollisuuksia ja ryhmätoimintoja. Kuinka heitä saadaan aktivoitua ja motivoitua toimintoihin kotiin jäämisen sijasta, on kuitenkin haastavaa. Tiedottaminen eri tapahtumista ymmärrettävästi on haasteellista. Maahanmuuttajien koollekutsumisessa suurena apuna ovat olleet maahanmuuttotoimiston asiakasrekisterit sekä Mimosan sihteerin venäjänkielisten maahanmuuttajien yhteystiedot. Eri etnisten ryhmien yhteyshenkilöt ovat myös olleet hyviä tiedonvälittäjiä ryhmissään. Jatkossa heidän asiantuntemuksensa käyttämistä tulisi lisätä tapahtumien suunnittelussa. Järjestökahvit on hyvä foorumi tuoda tietoa tapahtumista ja yhdessä miettiä yhteistyökuvioita järjestettäessä erilaisia tapahtumia. Yhteistyö on voimaa, koska resurssit ovat rajallisia järjestöillä kuten viranomaisillakin.

Ikäihmisiä oli kutsuttu mukaan mm. vanhusten viikon ”Meitä on moneksi”-tapahtumaan (lokakuu 2010), jossa esiintyi ikäihmisten teatteriryhmä Kutkutus, sekä eräs maahanmuuttajistamme. Hän soitti kitaraa ja lauloi arabian kielellä. Musiikista voivat kaikki nauttia kielitaidosta riippumatta.

Paluumuuttajia kutsuttiin tutustumaan paikallisen Settlementin ylläpitämän Sentraalin toimintaan, jossa järjestettiin 11.11.2010 Senioriittojen muotinäytös. Koordinaattori

oli mukana tapahtumassa. Tapahtuma pääsi myös paikallisiin alueuutisiin. Paluumuuttajat olivat tyytyväisiä tapahtumaan. Kulttuuritapahtumat, retket ja leirit näyttävät olevan suosituimpia toimintamuotoja. Ihmisiä täytyy kutsua mukaan henkilökohtaisesti ja he tulevat mielellään, mikäli tapahtumat eivät ole maksullisia.

Monikulttuurisen vanhustyön malli

Vuoden 2010 keskeinen tavoite hankkeessa oli monikulttuurisen vanhustyön mallintaminen. Monikulttuurisen vanhustyön mallin tarkoitus on vastata tulevaisuuden haasteeseen, jossa vanhustenhuollon palveluiden asiakkaina on monikulttuurisen taustan omaavia ihmisiä. Malli tulisi jatkossa pitämään sisällään keskeiset monikulttuurisen vanhustyön periaatteet ja käytännöt, jotka tulee huomioida sekä vanhustyön suunnittelussa että käytännön toteutuksessa. Malli toteutetaan moniammatillisella verkostotyöllä, jossa kolmas sektori ja kunta toimivat yhteistyössä.

Käytännössä tämä tarkoittaa monikulttuurisuuden viemistä suomalaiseen vanhustyöhön. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat voivat jatkossa työllistyä vanhustenhuoltoon. Tarkoituksena on myös tiedon lisääminen monikulttuurisuudesta ja suomalaisen henkilökunnan valistaminen monikulttuurisuudesta. Tällä takaamme hoitohenkilökunnan valmiudet kohdata eri kulttuureista tulevia asiakkaita.

Yksi pakolaistaustainen henkilö toimi Pankarannan vanhainkodin tukihenkilönä vuoden verran. Hän auttoi päivittäisissä toimissa ja teki käytännön vanhustyötä mahdollisuuksiensa mukaan. Sekä henkilökunnalta että asiakkailta saatu palaute oli erittäin positiivista. Vapaaehtoisia maahanmuuttajia kävi ajoittain auttamassa ulkoiluttamisessa, eri tapahtumien apuna yms. Heistä usea pääsi opiskelemaan lähihoitajaksi ja valmistuminen oli vuoden 2011 alussa.

Monikulttuurisen vanhustyön mallintamisen vaiheet:

1.) Perustetaan työryhmä, jonka jäsenet koostuvat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista sekä kolmannen sektorin toimijoista. Mukana on toimijoita Mikkelin kaupungilta, Setlementistä, SPR:ltä ja Sentraalista.

Asiantuntijatyöryhmä on aloittanut toimintansa syksyllä 2010 säännöllisillä tapaamisilla, joiden tarkoitus on ollut kartoittaa ne keskeiset aihealueet, jotka ovat mallissa olennaisia. Keskustelua käydään myös nykyisistä käytännöistä, ongelmista ja tulevaisuuden haasteista.

2.) Mukaan työryhmään kutsutaan edustajia suurimmista maahanmuuttajaryhmistä Mikkeliissä (Sudan, Afganistan, Irak, Venäjä, Myanmar yms.) Työryhmää johtaa ryhmän valitsema puheenjohtaja. Työryhmä miettii ne tärkeät aiheet ja teemat, joiden tulisi mallissa olla mukana.

Asiantuntijatyöryhmä suunnittelee mallin kirjaamalla ne tärkeät periaatteet ja näkökulmat, jotka tapaamisissa ovat tulleet esille. Malli sisältää jatkossa myös toiminta- ja arviointisuunnitelman, jota voidaan käyttää käytännön vanhustyössä.

Mikkelin asiantuntijatyöryhmä (mukana maahanmuuttosihteeri) on kokoontunut syksyn 2010 aikana ja kirjannut ylös seikkoja, joista Mikkelin seudulla ollaan huolissaan.

- yleisesti ikä-ihmisten asemasta ja pääsystä erilaisten palvelujen piiriin
- vanhusten arvostamisesta (kasvatus, koulutus)
- maahanmuuttajien kielitaidon puutteesta
- tiedon puutteesta / eri kulttuurien tuntemuksesta valtaväestön osalta
- vanhusten yksinäisyydestä
- syrjäytymisvaarasta, joka johtaa helposti masennukseen

Myös toimenpide-ehdotuksia on mietitty asiantuntijaryhmässä.

- Maahanmuuttajia lisää työpaikkoihin ja hoitolaitoksiin. Opiskelijat ja harjoittelijat ovat erittäin tärkeitä siltoja eri kulttuureiden välillä.
- Asenneilmapiirin luominen ja rasismien vastustaminen. Erilaisuus on positiivinen voimavara.
- Koulutusta monikulttuurisuudesta henkilökunnalle, kuntalaisille ja vanhusten kanssa työskenteleville opiskelijoille.

- Tärkeintä kaikessa on ihmisten kohtaaminen, yksinäisyyden lievittäminen ja arjen sujuminen, johon kuuluu oleellisesti terveys, tiedonsaanti ja mielekäs tekeminen.

Mikkelin kaupunki on julkaissut keväällä 2010 palveluoppaan ikäihmisille. Siinä kerrotaan kaupungin tarjoamista palveluista ja etuuksista, jotka on erityisesti suunnattu ikä-ihmisille ja heidän omaisilleen. Tämä opas koskee myös kaupungissa asuvia maahanmuuttajavanhuksia. Oppaassa esitellään asumiseen liittyviä palveluita, taloudellista tukea ja erilaisia kuntoutus palveluita, sekä kerrotaan vapaaehtoistoiminnasta ja muista yhteistyömuodoista.

Mikkelin kaupungilla on käsittelyssä myös vanhustyönstrategia, joten tämän tyyppiseen opas tai strategia työskentelyyn ei ole tarvetta. Sen sijaan maahanmuuttajien olisi hyvä saada tietoa ja opastusta omalla äidinkielellään. Suomalaisessa pykäläviidakossa saattaa kieltä ymmärtämätön ja byrokratiaan tottumaton joutua hämmennyksiin ja jäädä ilman tarvittavia palveluja. Omaisten aktiivisuus onkin erityisen tärkeää ikääntyvien maahanmuuttajien kohdalla.

Asiantuntijatyöryhmä kehittämissuosituksia haasteisiin monikulttuurisessa vanhustyössä:

- Maahanmuuttajavanhuksille palveluohjausta omalla äidinkielellä
- Matalankynnyksen kohtaamispaikka
- Vertaistyö ja tukihenkilötoimintaa vahvistettava
- Uusia toimintamuotoja kehitettävä
- Koordinointi, ikääntyvien maahanmuuttajien asiat keskitetty tietylle työntekijälle
- Neuvontapiste (omalla kielellä palvelua)
- Palveluohjaajan palkkaaminen (kotikäynnit: apua ulkoilussa, käytännön asioiden hoitamisessa)
- Hoito henkilökunnan koulutus
- Yhdistystoiminnan vahvistaminen

Palvelun tarjoajien kannalta monikulttuurisessa vanhustyössä on haasteellista avuntarvitsijoiden saavuttaminen, jos vanhukset eivät osaa itse tulla hakemaan apua.

Palvelualoilla on opeteltava löytämään asiakkaan huomioivia tapoja, vaikka yhteinen kieli puuttuisikin (nk. kulttuurisensitiivisyys). Maahanmuuttajien näkökulmasta haasteita on puutteellinen kielitaito, tietämättömyys tai ymmärtämättömyys eri palveluista, luottamus virkavaltaan voi olla puutteellista (johtuen kokemuksista kotimaassa), taloudellinen tilanne, terveys (fyysinen & psyykkinen), sosiaaliset verkostot voivat puuttua ja yleinen asenneilmapiiri ikäihmisiä kohtaan suomessa. Vanhustyön haasteet ovat vasta edessä maahanmuuttajavanhusten kanssa. Monipuolisella asiantuntijaryhmällä on paljon vastattavaa.

6.4.2 Syrjäytymisvaarassa olevat nuoret maahanmuuttajat

Maahanmuuttajalapsen ja -nuoren tarvitsevat tukea niin koulunkäynnissä kuin arjen tilanteissa. Kouluissa ollaan erityisen huolissaan niistä lapsista ja nuorista, joiden suomen kielen taito on heikko. Tämä asettaa suuren haasteen sekä opiskelulle että Suomeen kotoutumiselle. Syitä erityisen tuen tarpeeseen ovat vanhempien osaamattomuus auttaa ja opastaa kielivaikeuksien vuoksi nuorta koulunkäynnissä. Toisaalta nuoren oman kielitaidon puutteellisuus ja koulun kyvyttömyys auttaa ja tukea nuorta tarpeeksi johtavat avun tarpeeseen. Kolmantena syynä ovat koulussa esiintyvät syrjintä ja rasistiset asenteet.

Ryhmän kartoitus

Maahanmuuttajalasten- ja nuorten kartoitusta teki koordinaattori yhteistyössä paikallisten koulujen ja TE-toimiston kanssa syksyllä 2009. Kartoittamisen tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajalasten ja -nuorten tilannetta Mikkelissä ja koulunkäynnissä tarvittavan tuen tarvetta. Toistuvasti hankekoordinaattori ja maahanmuuttotoimisto ovat olleet yhteydessä koulujen kuraattoreihin ja kouluissa toimiviin opettajiin. Minun keväinen toiminta Urpolan ja Urheilupuiston kouluilla toi myös tietoa avun tarpeesta. Jalkautumisen ja etsivän työn tuloksena syntyi ajatus monikulttuurisesta läksykerhosta, jonka tarkoitus on tukea maahanmuuttajalapsia ja nuoria koulunkäynnissä.

Monikulttuurinen läksykerho

Mikkelissä toimivat koulut, maahanmuuttajaperheet ja maahanmuuttotoimiston asiakkaat ovat tuoneet esille toistuvasti maahanmuuttajalapsille ja nuorille tarkoitetun läksykerhon tarpeen. Koulujen, kaupungin ja Omega ry:n yhteistyönä syntynyt monikulttuurinen läksykerho aloitti toimintansa lokakuussa 2009. Kerhon tarkoituksena on tukea maahanmuuttajia opiskelussa ja muissa kouluun liittyvissä asioissa. Kerho kokoontui kolmella eri koululla (Lähemäki, Urpola, Tuppurala alakoulut) kerran viikossa ja niiden toiminnassa on hyödynnetty alalle suuntautuvia ammattikorkeakouluopiskelijoita. Hankekoordinaattori vastasi yhteiskoordinoinnista. Läksykerhojen tarpeellisuus on nähty kouluissa ja siitä toivottiin pysyvää käytäntöä myös jatkossa.

Oli myös joitakin koululaisia, jotka perheolosuhteista johtuen tulivat koululle, jossa sitten katsottiin yhdessä läksyjä ammattikorkeakouluopiskelijan, koordinaattorin ja välillä myös perhetyöntekijän tai ohjaajan kanssa.

Syksyllä 2010 Mikkelin ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden työelämäjaksot organisoitiin uudestaan. He ovat olleet kaksi päivää viikossa työelämäjaksolla ja kolme päivää koulussa. Opiskelijat ovat pitäneet läksykerhoja Siekkilän, Urpolan ja Tuppuralan alakouluissa kerran viikossa. Läksykerhojen lisäksi työelämäjaksoon on voinut sovitella tarpeen mukaan muuta toimintaa (äitien suomen kielen opetus, tyttöjen kerho). Läksykerhot ovat olleet tarpeellisia ja niissä on käynyt maahanmuuttajalapsia kiitettävästi. Jos kerhoon on tullut suomalaisia koululaisia, on heitäkin ohjattu siinä samalla.

Tyttöjen toimintatiistai

Pilottihanke ja Mikkelin seurakuntayhtymä järjestivät yhdessä toimintaa yläkoulu ja lukioikäisille tytöille vuoden 2010 loka- ja marraskuussa. Tarkoituksena on ollut aktivoida maahanmuuttajatyttöjä tapaamaan toisiaan sekä harrastusten pariin. Ryhmä on kokoontunut pääsääntöisesti Mimosan tiloissa. Yhteistyötä on tehty myös paikallisen tanssistudion kanssa. Osallistuminen toimintatiistaihin on ollut vähäistä ja

maahanmuuttajakoordinaattorin ja seurakunnan työntekijän vetämä kerho loppui. On aika miettiä uudenlaista tapaa kohdata nuoria.

6.4.3 Haavoittuvassa asemassa olevat maahanmuuttajanaiset

Osa maahanmuuttajanaisista on vaarassa syrjäytyä heikon koulutustaustan, suomen kielen osaamattomuuden ja perhe- ja työolosuhteiden seurauksena. Mikkelin seudulla on kasvava joukko thaimaalaisia naisia, joiden tilannetta voidaan luonnehtia haavoittuvaksi. He eivät juuri osaa suomea tai englantia ja ovat kumppaneidensa tuen varassa. Työelämässä heitä voidaan käyttää hyväksi, koska heillä ei ole tietoa eikä mahdollisuuksia pitää huolta oikeuksistaan.

Ryhmän kartoitus

Ryhmän kartoitusta hankekoordinaattori teki yhteistyössä Mimosan, Pointti-projektin ja Etelä-Savon ammattiopiston kanssa. Naisten kokoon saamisessa käytimme etsivän työn menetelmiä, menemällä thai-hierontapaikkoihin ja ravintoloihin (koordinaattori) kutsumalla naisia henkilökohtaisesti mukaan. Kartoituksen tuloksena tiedossamme on, että tällä hetkellä Mikkelissä asuu noin kaksikymmentä thaimaalaista naista, joiden välinen verkosto on suhteellisen tiivis. Tämä on ollut etu tapahtumista tiedottamisessa ja ryhmän yhteen saattamisessa. Yhteistyötä hanke on tehnyt myös Lappeenrannassa asuvan suomalaisen naisen kanssa, joka thaikieltä osaavana sekä thai-kulttuurin asiantuntijana on ollut suureksi avuksi tapahtumien järjestämisessä. Lisäksi Mikkelissä asuva ravintola-alalla työskentelevä thaimaalainen nainen on ollut erinomainen yhdyshenkilö thaimaalaisen tavoittamisessa.

Thai-kieliset illat ja juhlat

19.9.2009 järjestettiin thai-kielinen iltapäivä, joka oli tarkoitettu erityisesti thainaisille, mutta myös kaikille thai-kulttuurista kiinnostuneille. Koordinaattori oli levittänyt tietoa iltapäivästä thai-yhdyshenkilön kautta. Iltapäivä oli onnistunut. Paikalla oli 15 henkeä (10 thai-naista, 3 aviomiestä, yksi thaimaalainen isoäiti ja yksi lapsi) sekä thai-kielen tulkki. Yleisen esittelyn ja tarjoilujen jälkeen naisille jaettiin kaksi kysymystä, joiden pohjalta keskustelu käynnistyi. Ensimmäinen kysymys koski

tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta: mistä he haluaisivat tietää enemmän. Toinen kysymys koski vapaa-ajan toimintaa: minkälaista toimintaa he haluaisivat Mikkeliin. Kysymykset herättivät paljon keskustelua. Yksi toive, joka oli kaikille yhteinen, oli thaimaalaisen ruuan valmistaminen yhdessä. Thai-naiset vaikuttivat innostuneilta tulevasta toiminnasta ja mahdollisuudet toiminnan vakiinnuttamiselle ovat hyvät. Hankkeen näkökulmasta mielekäs tekeminen ja mukava yhdessäolo luovat pohjan luottamuksellisen suhteen syntymiselle, jonka ansiosta mahdollisista yksityiselämän ongelmista kertominen on helpompaa.

Vuonna 2010 Monikulttuurikeskus Mimosassa on järjestetty kaksi isompaa juhlaa, jotka on suunnattu suomessa asuville thaimaalaisille sekä heidän perheilleen. Elokuussa vietimme kuningattaren syntymäpäivän juhlaa, joka on thaimaassa äitienpäivä. Sinne saimme thaimaalaisen yhdyshenkilömme tekemään ruokaa ja opastamaan meitä hedelmien koristelussa. Mukana oli kymmenen naista, joista osa suomalaisia.

Marraskuussa yhdyshenkilön toimesta järjestimme (hanke, maahanmuuttotoimisto, Mimosa) valonjuhlan (Loy Krathong), joka oli suuri menestys. Siihen osallistui yhteensä 80 henkeä Mikkelistä ja sen seutukunnista. Ohjelmassa oli thai-tanssia, thaimaalasta ruokaa, musiikkia sekä perinteiden vaalimista. Nämä tapahtumat ovat todella merkittäviä tämän kohderyhmän saavuttamiseksi.

Hanke on mukana organisoimassa ja käynnistämässä naisten toimintaa, jossa naiset saavat vertaistukea ja voivat harrastaa. Thai-naiset kokoontuivat koordinaattorin kanssa valmistamaan ruokaa yhdessä muutaman kerran ja sen jälkeen naiset ovat toimineet itsenäisesti. Ryhmä oppi tuntemaan toisensa ja yhteistapaamiset ovat järjestyneet helpommin ja omin voimin. Mimosa ja maahanmuuttotoimisto ovat antaneet tarvittaessa apua käytännön asioissa (tilat, organisointiapu).

ILON iltapäivät

Pilottihanke on ollut osallisen suunnittelemassa toimintaa muillekin maahanmuuttajanaishille. Omega ry:n kanssa yhdessä organisoitu ja toteutettu ILON iltapäivä naisille toteutui syksyllä 2010. Naisia eri kulttuureista kokoontui

koordinaattorin ja Omegan ohjaajan kansa kerran viikossa erilaisten teemojen ympärille. Tarkoituksena oli luoda naisille mahdollisuus yhdessä oloon, rentoutumiseen ja iloon arjen velvoitteiden keskellä. Tapaamiset koostuivat erilaisista liikunnallisista ja hemmottelevista toiminnoista. Naisia oli mukana yleensä 5-12. Ilon iltapäivät olivat jatkoa keväällä olleelle naisten käsityökerholle. Naisille on toimintaa seurakunnilla, SPR:llä, Martoilla, joten maahanmuuttotoimisto ei katso omalta osaltaan tarvittavan järjestää uutta toimintaa. Me voimme olla yhteistyötahona eri järjestöille naistyössä.

6.4.4 Muu toiminta

Pilottihankkeen rinnalla on kulkenut myös muuta toimintaa, joka on osittain sivunnut hanketta, vaikka ei varsinaisesti ole kuulunut siihen. Asiat ovat tuottaneet toisia asioita, joita on tarpeen mukaan aloitettu tai valmisteltu eteenpäin itse tai yhteistyötahojen kanssa. Jatko sitten näyttää tuleeko toiminnasta jatkuvaa vai ei.

Kotiäidit

Pilottihanke on osallistunut omalla panoksellaan Mikkelin ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa kotiäitien suomenkielen opetukseen. Kohderyhmänä ovat olleen naiset, jotka ovat kotona pienten lasten kanssa, ja näin ollen muun suomen kielen koulutuksen ulkopuolella. Aloitin kotiäitien suomen kielen opetuksen syksyllä 2010 Mimosassa ryhmämuotoisena, mutta opetus vaihtui pian kotiopetukseen, koska sään tuomat vaikeudet tuntuivat äideistä ylitse pääsemättömiltä. Opiskelijat ja hankekoordinaattori ovat käyneet pareittain kodeissa opettamassa ja keskustelemassa äitien kanssa suomen kielellä, jotta suomen kielen taito karttuisi. Lastenhoito on samalla järjestetty opiskelijoiden toimesta. Mukana on ollut seitsemän maahanmuuttajaäitiä, jotka olemme perhetyöntekijän kanssa katsoneet tarvitsevan apua suomen kielessä. Opiskelijat ovat tarjonneet suomen kielen opetuksen lisäksi sosiaalista toimintaa, mikä on ollut myös tärkeä tapaamisten aspekti.

Turvakoti

Idea turva-asunnosta sai alkunsa vuonna 2008, kun maahanmuuttotoimisto ja Monikulttuurikeskus Mimosa suunnitteli päivystysjärjestelmää, jossa virka-ajan ulkopuolella henkilökunnalla olisi hallussa puhelin, johon hätämajoituksen tarpeessa olevat voisivat soittaa. Turvakodille on todellinen tarve ja se on yksi maahanmuuttotyön nykyisistä haasteista. Maahanmuuttajan näkökulmasta turvakodin toimintaidean tulisi olla tarpeeksi yksinkertainen, jotta se tavoittaisi kaikki avun tarpeessa olevat ja toimisi jouhevasti.

Naisiin kohdistuvassa väkivallassa on kysymys yleisestä turvallisuudesta, josta julkisen sektorin tulisi kantaa vastuu. Itä-Suomi on harvaan asuttua aluetta ja tämä tulisi huomioida turvakotimallin suunnittelussa. Myös harvaan asutut alueet tarvitsevat palveluja. Meillä on alueella Ristiinassa Lastenkoti Pellos, jossa on perheasunto, joka toimii turvakotina ja johon sijoitetaan myös perhekuntoutukseen tulevat perheet.

Mietimme toiminnan rahoitusta ja ketä yhdistyksiä tulisi mukaan. Kyselimme verkostokumppaneiltamme suhtautumista asiaan. Viola eli väkivallasta vapaaksi ry oli heti mukana. MOKU -hanke eli järjestöpohjainen, monitoimijahanke tuli myös mukaan.

Mikkelissä Kan ry on osahankkeena löytääkseen toimintamallin, joka aktivoi asuinalueilla monikulttuurista kohtaamista. Pääkohteena ovat venäläiset, mutta myös muut vähemmistöt huomioidaan. Turvakoti toiminta sopii hyvin yhteen alkoholi- ja narkomaanityöhön. Lisäksi entinen Itä-Suomen lääninhallitus oli tärkeä kumppani asiassa.

Marraskuussa (Turvakotipalaveri 11.11.2009) kokoontui väkeä maahanmuuttotoimistosta, Mimosasta, Mikkelin kaupungin lapsiperheiden yksiköstä, Viola ry:stä, Kan ry:stä ja edustaja Itä-Suomen lääninhallituksesta pohtimaan turvakotiasiaa. Anja Lehtonen lääninhallituksesta toi esiin, että hyvä suunnitelma edesauttaa asian eteenpäin viemistä sekä kunnallisella että valtiollisella tasolla.

Tavoitteenamme oli täyden palvelun turvakoti, joka tarjoaa palveluja erilaisille ryhmille. Tämä ei kuitenkaan poista niin sanotun hätäkämpän tarvetta. Lehtosen mukaan turvakoti-asiassa voidaan edetä kahdella linjalla. Ensimmäinen koskee hätämajoitusta, joka palvelee akuuttia avun tarvetta. Toinen linja koskee varsinaisen turvakodin ja turvakotijärjestelmän perustamista Suomeen. Tämä on poliittisen päätöksenteon alaisuudessa oleva valtakunnallinen kysymys, joka vaatii valtion painostamista. Nyt suunnitteilla oleva turvakoti voisi toimia pilottina valtakunnallisella areenalla.

Nyt ensiarvoisen tärkeää on selvittää palvelun tarve. Kysymys on myös resursseista, todennäköisesti kaupunki vetoaa Pelloksen olemassaoloon, mikä rajoittaa nykyisiä toimintamahdollisuuksia. Ryhmä pohti, voisiko Pelloksen kanssa tehdä yhteistyötä siten, että se vastaisi yöajan toiminnasta.

Ryhmän näkökulmia turvakotiin (Turvakotipalaveri):

- Vahva substanssiosaaminen on edellytys turvakodin toiminnalle.
- Turvakodin sijainnilla on tärkeä merkitys. Pelloksen turvakoti on liian kaukana, joka asiakkaan näkökulmasta aiheuttaa käytännön ongelmia.
- Turvakoti voisi toimia yhteistyössä sosiaalipäivystyksen kanssa. Ajatuksena on, että sosiaalipäivystys on tietoinen kuka/keitä turvakodissa kulloinkin ovat. Sosiaalipäivystys kontrolloisi mahdollisia avaimia ja niiden hallussapitoa, sekä ohjaisi asiakkaita eri viranomaispalveluiden piiriin. Avaimet tulisi olla sekä poliisin että maahanmuuttotoimiston hallussa.
- Myös väkivallan tekijöille on tarjottava tukea. Tämä tulisi olla palveluketjun yksi osa. Tämä palvelisi myös väkivallan uhria. Usein avun piiriin hakeutuminen on helpompaa, kun tiedossa on, että toinenkin osapuoli saa apua.
- Olennaista on, että turvakodin ylläpitämiseen osallistuva verkosto on sitoutunut asiaan ja toimijoiden välinen vastuunjakko on selkeä.
- Kokouksessa ideoitiin mallia, jossa Mikkelissä olisi yksi täyden palvelun piste, turvakoti, jossa työskentelisi ammattitaitoinen henkilökunta. Heillä olisi yhteydet sairaalaan ja muihin tärkeisiin viranomaisiin. Tämän lisäksi laajemmalla alueella toimisi akuuttien palveluiden pisteitä, jotka toimisivat niin sanottuina hätäasemina. Turvakotimalli voisi olla osa sosiaali- ja terveystointia.
- Jälkihoidolla on myös tärkeä rooli. Tämä edellyttää tiivistä yhteydenpitoa sosiaali- ja terveystoimintoihin.
- Vaihtoehto hätämajoitukselle on perhekodin toiminnan laajentaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa avun tarpeessa olevien sijoittamista perheeseen, jolla olisi ammatillinen koulutus asiaan. Mallissa perhe edustaisi turvaa, erityisesti tilanteessa, jossa avun piiriin hakeudutaan yöaikaan. Perhekodissa vietetyn yön jälkeen asiakas ohjattaisiin varsinaisen turvakodin kautta viranomaispalvelujen piiriin.

Turvakodin tarpeen kartoittaminen alkaa turva-asunnon perustamisella, joka toimii matalan kynnyksen paikkana. Tarkoituksena oli vuokrata kaksio, joka kalustetaan vapaaehtoistyövoimin. Ekotorilta ja lahjoituksina tulee kalusteita. Rahoitukseen osallistuu ainakin Mikkelin maahanmuuttotoimisto ja Moku -hanke resurssiensa mukaan. Lapsiperheiden tukiyksikön sosiaalityöntekijä selvittää kantaa asiaan yksikössään. Viola ja Mimosa osallistuvat hankkeeseen työpanoksellaan. Lääninhallitus toimii asiantuntijana jatkossakin (vaikka nimi muuttuu, työntekijä säilyy).

Asiakkaat tulevat Violan, lastensuojeluyksikön ja maahanmuuttotoimiston kautta. Asiakaskunta tulee olemaan hyvin monikulttuurinen ja näin turvakoti tulee palvelemaan laajaa aluetta Mikkelin seudulla. Entisiä ja tulevia uusia verkostoja tiedotetaan toiminnasta jatkossakin koko ajan. Verkostopalaverit ovat hyvä käytäntö tähän. Samalla keskustelu palvelun rakentamisesta edelleen ja palaute ovat aktiivisesti esillä koko ajan.

Tavoitteena oli aloittaa toiminta vuoden 2010 alusta. Turva-asunto olisi toiminut aluksi kokeiluna, jonka jälkeen sitä olisi ollut tarkoitus kehittää eteenpäin. Kokeilu olisi toiminut alueellisen toimintamallin kehittämisen perustana. Sekä Mikkelin kaupunki että muutamat paikalliset kansalaisjärjestöt ovat tuoneet esille turvakodin tarpeen sekä suomalaisille että maahanmuuttajataustaisille. Olemme tehneet asiassa aloitteen ja koonneet aiheen kannalta merkittävät järjestöt sekä asiantuntijat yhteen. Pitkän tähtäimen tavoitteena on turvakodin perustaminen Mikkeliin ja asiaa on viety eteenpäin niin kunta- kuin järjestötasolla. Mikkelin kaupunki on perustanut työryhmän, joka kartoittaa ja suunnittelee turvakodin perustamista Mikkelin seudulla.

Valtuustoaloite turvakodin perustamiseksi Mikkeliin on tehty 1.2.2010 (Mikkelin kaupunginvaltuusto 6.9.2010). Aloitteen kirjoitti 52 henkilöä ja siinä esitetään, että Mikkeliin perustetaan oma matalan kynnyksen turvakoti perheväkivallan kohteina oleville naisille, lapsille ja miehille. Mikkeliissä on ollut oma turvakoti vuoden 2007 loppuun. Sen jälkeen palvelut on ostettu Parikanniemen lastenkodilta ja nyt Pelloksen lastenkodilta. Mikkelin lastensuojelu on ollut tiiviisti mukana, samoin Viola ry:n toimijat. Kaupunginhallitus (9.8.) päätti, että aloitteen loppuun käsittelystä päätetään vuoden 2011 talousarvion yhteydessä. Asia on edelleen käsittelyssä.

Yhteistyö verkostoissa

Maahanmuuttotoimisto, Mimosa, Viola ja MOKU -hanke miettivät koulutuspäivässään toukokuussa 2009 yhteisiä toimintamuotoja. Olimme huolissamme maahanmuuttajamiehistä. Yhteisen keskustelun tuloksena päätettiin yhdessä aloittaa *monikulttuuristen leirien* järjestäminen. Ensimmäinen leiri syyskuussa oli kokeiluleiri ja kesti perjantai-illasta lauantai iltapäivään. Henkilökunta ja asiakkaat huomasivat, että aika on liian lyhyt ryhmäytymiseen. Leirien tarkoitus oli erilaisten kulttuurien kohtaaminen toiminnan kautta (yhteistä tekemistä: pelejä, kalastusta, keskustelua, musiikkia jne.). Myöhemmin mukaan on tullut myös naisia. Leireillä on myös ollut iäkkäämpiä ihmisiä, varsinkin venäläisiä naisia, jotka ovat olleet tyytyväisiä saadessaan viettää aikaa toisten kanssa. On paljon ihmisiä, jotka ovat hyvin yksinään Suomessa. Leirit ovat olleet viikonloppuleirejä ja niitä on järjestetty kaksi kertaa vuodessa – talvella ja syksyllä. Leireillä ovat sekoittuneet kansallisuudet, iät ja kulttuurit. Näin on opittu tuntemaan eri-ikäisiä ihmisiä muista kulttuureista. Leirien vetäjinä ovat olleet Viola ry:n miesten ryhmän kaksi psykoterapeuttia, työntekijä Mimosasta, Kan ry:stä ja maahanmuuttotoimistosta. Lisäksi Tavis -ryhmä (kantasuomalaisten miesten ryhmä lisättynä maahanmuuttajamiehillä) on ollut mukana auttamassa.

Violan ja MOKU -hankkeen yhdessä aloittama *irakilaisten miesten ryhmä* on jatkanut toimintaansa. Tapaamisia on ollut kerran kahdessa viikossa pari tuntia kerrallaan ja niissä on käsitelty miehille tärkeitä asioita. Ryhmän vetäjinä ovat toimineet Viola ry:stä toimintaterapeutti Miesten asemalta ja Kan ry:n työntekijä. Asioiden tärkeyden vuoksi on käytetty tulkkia apuna. Tapaamiset ovat olleet tärkeitä miesten kotoutumisessa eri kulttuurin maahan.

Mimosa teki *asiakastyytyväisyyskyselyn* (2010) touko–heinäkuussa 2010. Kyselylomake on englannin ja suomen kielellä. Arabiankielinen työharjoittelija käänsi kysymykset arabiaksi, koska iso osa Mimosassa kävijöistä on irakilaisia. Vastaajista 2/3 oli irakilaisia. Kyselyssä kysyttiin käyttäjien mielipiteitä Mimosan palveluista (mm. asiakaspalvelu, tietokoneet, lehdet, kopiointi mahdollisuus, aukioloajat). Kyselyyn vastanneita oli 15, joista viisi naista ja kymmenen miestä. 40 % kyselyyn

osallistujista kirjoittivat kaiken olevan hyvin. Osa-alueet, jotka kaipaavat muutosta tai kehitystä olivat:

- naiset tuntevat että heidän osaamisensa on tukahdutettu
- ajanviete- sekä kulttuurimatkoja toivotaan
- halu luoda suhteita sekä suomalaisten että muiden yhteisöjen kanssa (yhteenkuulumisen tunne, suhteiden vahvistaminen eristäytymisen välttämiseksi, kulttuurien vaihtoa, suomen kielen vahvistaminen)

Kansainvälinen vaihto-opiskelija kyseli englantia puhuvilta asiakkailta tyytyväisyyttä Mimosan toimintaan. Hän haastatteli kahta naista ja kahdeksaa miestä. Haastateltavat toivoivat lisää toimintaa, enemmän toimintaa suomalaisten kanssa ja suomalaista kulttuuria (leirejä). Osa toivoi ympäristöä viihtyisämmäksi (iäkkäämmät naiset), nuoret miehet kaipasivat mukaan nuoria naisia. Nämäkin haastateltavat toivoivat matkoja sekä kulttuurijuhlia.

Aikaisemmin oli tehty asiakastyytyväisyyskysely (Conje-Hainari 2008) toukokuussa 2008 merkonomitutkinnon lopputyönä. Tekijä oli Monikulttuurikeskus Mimosassa oppisopimuksella. Kyselyllä pyrittiin selvittämään miten hyvin Mimosa pystyy palveluillaan vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Tekijä puhui organisaation sisäisistä ongelmista (työntekijät eri kulttuureista, eri koulutustausta, työsuhteet vaihtelevat, asenne työntekoon ja erilaisuuden kohtaamiseen vaihtelee) ja ulkoisista ongelmista (Mimosan palveluiden markkinointi ja niiden saavutettavuus). Kysymyksillä pyrittiin saamaan vastausta myös miten nämä ongelmat näkyivät ulospäin eli Mimosan imagossa eli kuvassa ulospäin.

Tutkimukseen vastasi 50 henkilöä (naisia 28, miehiä 10, ei tietoa 10). Noin 60 % oli 15–35-vuotiaita. Perheellisiä oli myös 60 %. Suomen- ja englanninkielisiä oli noin puolet ja loput 11 eri kansallisuutta. Ilman tietoa kansallisuudesta oli 12 vastaajaa. Mikkelistä oli 41 henkilöä. Tutkimuksessa kysyttiin ohjauksesta, asiakaspalvelusta, vaikuttamismahdollisuuksista toimintaan, yleensä toiminnasta erilaisine tapahtumisineen. Kysyttiin myös yhteistyöstä eri tahojen kanssa sekä talon käyttömahdollisuuksista, aukioloajoista. Tutkimuksen johtopäätös oli, että asiakkaat olivat tyytyväisiä siihen mitä Mimosa tarjoaa. Imago oli hyvä 80 % mielestä vastaajista. Erimielisyydet Mimosan sisällä eivät näkyneet ulospäin toiminnassa.

Kehittämisideoita ei kyselyyn vastanneilla ollut ja siltä osin kysely ei vastannut odotuksia.

Mimosan vajaat resurssit ja henkilöstön vaihtuvuus näkyy toiminnassa ja vaikuttavat myös maahanmuuttotoimistossa. Sujuva yhteistyö vaatii lisää henkilöresursseja ja toimivia yhteistyökäytänteitä. Ristiriitoja on tuonut myös toiminnanjohtajan vaihtuminen lyhyen väliajoin. Henkilöillä saattaa olla hyvin erilaiset näkemykset johtamisesta ja yhteistyökäytännöistä. Maahanmuuttosihteeri on Mimosa ry:n hallituksessa ja sieltä käsin pystyy vaikuttamaan toimintaan, ja valvomaan rahojen käyttöä (olemmehan suurin rahoittaja).

Maahanmuuttotoimiston ja Etelä-Savon ammattiopiston yhdessä miettimä *Monikulttuurinen talouskoulu* naisille (koulutusta arjen asioista ja näin toiminnan kautta suomen kielen opetusta) jatkuu alkaen syksyllä ja kestää kahdeksan kuukautta. Maahanmuuttajamiehet kyselivät voisiko heillekin olla jotain. Syksyllä 2010 maahanmuuttajamiehille alkoi vastaavanlainen koulutus. Aikaisempi kiinteistöalan koulutus ei jatkunut, mutta poiki silloin työharjoittelujakson jälkeen väliaikaisia työpaikkoja. Koulutukset ovat ELY-keskuksen alaisia, kuten suomen kielen ABC, 1, 2, 3 ja MAVA koulutuksetkin.

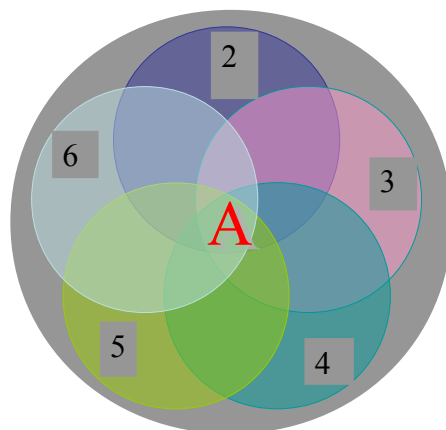
Toimintaverkostolla (Maahanmuuttotoimisto, Mimosa ry, Kan ry ja Viola ry) on ollut *yhteisiä koulutuspäiviä*. Olemme kokoontuneet keväisin ja syksyisin Susiniemessä. Olemme käsitelleet yhteisten toimintamuotojen lisäksi meille tärkeitä aiheita muun muassa väkivaltaa, työviihtyvyyttä.. Aihealueet ovat tulleet arkityössä ajankohtaiseksi. Yhteiset toimintapäivät ovat tärkeitä myös toistemme tuntemisen kannalta.

Verkostojen aamukahvit on jatkunut tärkeänä välineenä tuoden tietoa kunkin yhteisön toiminnasta ja tapahtumista. Samalla päivitetään maahanmuuttajatyön sen hetkinen tilanne ja tutustutaan yhteistyötahoihin. *Sähköinen kalenteri* on ollut mietinnässä ja käytännön toteutusta vaille oleva tapahtumille tarkoitettu koonti Mimosan Internet sivuille.

6.5 Maahanmuuttajatyön palvelukokonaisuuden vakiinnuttaminen

Toimivan maahanmuuttajien kotouttamista tukevan yhteistoimintaverkoston luominen edellyttää aktiivisuutta kaupungilta, muilta viranomaisilta ja järjestöiltä. Mikkelin mallissa kaupungin maahanmuuttotoimisto toimii aloitteentekijänä ja yhteistoimintaverkoston ylläpitäjänä. Koska maahanmuuttotoimisto ei pysty vastaamaan kaikkeen toimintaan, tarvitaan muita viranomaisia, järjestöjä mukaan. Asiakkaiden tavoittamiseen tarvitsemme verkostoja, koska normaalit keinot ilmoittelu lehdissä tms. eivät toimi. Kotouttamistoiminnan suunnittelussa ja käytännön toteutuksessa kolmannen sektorin toimijat ovat aktiivisesti edustettuina. Verkostojen kautta saadaan tietoa kehittämistarpeista ja verkostojen kautta päästään käsiksi eri ryhmiin. Suurimmassa avun tarpeessa olevat tippuvat useasti peruspalvelujen ulkopuolelle.

Maahanmuuttajan elämässä pyörii ihmisiä eri organisaatioista. Asiakkaan silmissä se varmaan muistuttaa kaaosta, kun hän ei pysty erittelemään kuka on kuka ja mitä kukakin tekee. Tarkoituksena on, että asiakkaan palvelukokonaisuus muodostuu asiakasta auttavaksi verkostotyöksi (kuvio 5), jossa rajat ovat joustavat ja toiminta nopeaa, kaavoihin kangistumatonta. Ns. harmaa alue organisaatioiden välillä mahdollistaa jouston ja nopean toiminnan byrokratian sijaan. Organisaatiot toimivat yksin ja yhdessä verkostona asiakkaan apuna. Toiminta on osittain erillään ja päällekkäin.



1. A=Asiakas keskiössä
2. Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto ensimmäisenä kotouttamistyössä
3. Muut kaupungin hallintokunnat apunamme
4. Virastot yms.
5. Järjestöt yms.
6. Muu yhteiskunta

KUVIO 5. Maahanmuuttajatyön kokonaisuus

Kun esimerkiksi sosiaalitoimisto soittaa maahanmuuttotoimiston entisestä asiakkaasta ja pyytää apua, voimme toimia heti ja sopia yhteisen palaverin muutaman päivän sisään. Asiakas tarvitsee avun heti, joten se järjestetään. Sovittelemalla sisäisin järjestelyin työntekijä vapautuu tarpeen niin vaatiessa. Tai kun huomaamme palvelutilanteessa asiakkaan tarvitsevan apua jollakin elämän alueella, voimme soittaa ja sopia heti toimenpiteistä. Apu nopeutuu, kun on toimivat yhteistyötahot ja –käytänteet eikä tarvita lupia avun järjestämiseen tai aikaa ei mene yhteistyötahon etsimiseen. Maahanmuuttotoimisto voi olla aloitteen tekijä, mutta verkosto jatkaa asiakkaan kanssa. Miesten ryhmä, läksykerhot mm. ovat hyviä esimerkkejä tarpeellisen toiminnan aloittamisesta heti, kun se havaitaan.

Pilottihanke päättyi vuoden 2010 lopussa. Hankkeen puitteissa kehitetty toiminta kytkeytyy osaksi normaalia kotouttamistoimintaa sitouttamisen myötä. Toiminnan palautetta saadaan suoraan asiakkailta ja toimintaa muokataan jatkossakin tarpeen mukaan. Päivitetty kotouttamisohjelma on vahvistettu ja siinä verkostotyöllä on suuri osuus. Uusi kotouttamislakikin (1386/2010) edellyttää monialaista yhteistyötä, johon osallistuvat kunta, työ- ja elinkeinotoimisto ja poliisi sekä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja järjestävät järjestöt, yhdistykset ja yhteisöt. Olemme siis olleet oikealla tiellä muokatessamme toimintaamme eri verkostojen kanssa.

Vuoden 2011 alusta Mikkelin ammattikorkeakoulun kanssa tehtävä yhteistyö on ollut koordinoituna minulle. Mikkelin ammattikorkeakoulu ja maahanmuuttotoimisto alkoivat toteuttaa läksykerhoa ja äitien opetusta uuden toimintatavan mukaan, jossa opiskelijat olivat kaksi päivää viikossa kolmen kuukauden ajan työelämäjaksolla. Opiskelijat olivat tyytyväisiä päästessään hyvin läheiseen kontaktiin perheisiin äidin kautta. Toisen kulttuurin kohtaaminen käytännön asiakastyössä oli ollut antoisaa. Opiskelijat joutuivat myös miettimään eri rooleja työelämäjaksolla. Viikolla oli useamassa paikassa (koti, ammattikorkeakoulu, alakoulut, maahanmuuttajaperheet) ja se vaatii sopeutumista, mutta antaa valmiuksia tulevaisuuteen. Yhteistyöstä Mikkelin ammattikorkeakoulun, Mimosan ja maahanmuuttotoimiston kanssa on tarkoitus tehdä pysyvä käytäntö ja juurruttaa se pysyviin rakenteisiin ammattikorkeakouluopinnoissa. Tulevaisuudessa myös yhteistyö maahanmuuttajahankkeissa on tavoitteena.

Kan ry ja Viola ry jatkavat miestyötä. Nyt keväällä aloittaa myanmarilaisten miesten ryhmä. Seuraavana on kongolaisten miesten ryhmä. Uuden kansallisuusryhmän miehet kootaan yhteen, tutustutetaan heidät toisiinsa ja keskustellaan heitä kiinnostavista asioista.

Mimosan kanssa maahanmuuttotoimisto jatkaa yhteistyötä uusia kuvioita tarpeen mukaan jatkuvasti kehitellen. Tällä hetkellä haetaan ratkaisua Mimosan ohjaaja tarpeeseen yhteistyössä kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Kuukausittaiset palaverit jatkuvat. Maahanmuuttotoimiston oma toimenkuvan monipuolistaminen jatkuu. Vuoden 2010 vakinaistetut ohjaajien virat antavat nostetta eteenpäin seudullisesti. Mäntyharju ja Hirvensalmi ovat ottamassa kiintiöpakolaisia ja seutuyhteistyö lisääntyy.

Verkostokahveilla tavataan eri organisaatioita, järjestöjä ja yhteisöjä ja pohditaan yhdessä yhteistyökuvioita. Vuosien myötä maahanmuuttajatyötä tekevät tahot ovat tutustuneet toisiinsa ja näin yhteistyöstä on tullut helpompaa ja myös joustavampaa.

6.6 Mikkelin mallin arviointia

Hankkeen aikana kehittynyt kotoutumista tukeva verkostojen yhteistoiminta on tarkoitus vakiinnuttaa osaksi normaalia kotouttamistoimintaa. Hanke on mielestäni onnistunut kehittämään vuoropuhelua ja yhteistyötä Mikkeliissä toimivan kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Hanke on tehnyt yhteistyötä myös muiden Mikkeliissä toimivien maahanmuuttaja -hankkeiden kanssa. Verkostoyhteistyötä on tehty myös kaupungin eri toimijoiden kesken. Yhteistyössä on vielä parantamisen varaa niin kaupungin kuin muiden yhteisöjen kanssa. On toimijoita, jotka puolustavat omaa tonttiaan niin kiivaasti että yhteistyön tekeminen hankaloituu. Yhteistyön tekemisessä ei ole kyse toisen työn tekemisestä eikä väheksymisestä. Tärkeämpää on yhdessä tekeminen eikä se kuka saa kiitosmaininnan. Lisäksi löytyy vielä asenteellista rajoittuneisuutta. Maahanmuuttajat koetaan hankalaksi asiakasryhmäksi, jota on vaikea palvella kieli- ja kulttuurieroavuuksien vuoksi. Vuorovaikutustilanne sisältää monia haasteita, koska kohtaavilla osapuolilla on erilaiset intressit ja heidän asemansa, myös valta-asema, poikkeavat toisistaan (Hammar-Suutari 2009, 115).

Mikkelin pilottihankkeessa järjestöillä oli tärkeä rooli. Yhteistyötapaamisia on pidetty säännöllisesti ja niiden antina ovat olleet sekä hyvät ideat, että konkreettiset päätökset yhteistyön aloittamisesta. Esimerkiksi ikääntyvien maahanmuuttajien osalta Settlementti ja SPR ovat olleet tärkeitä yhteistyökumppaneja, joiden tieto ja kokemus ikäihmisten kanssa toimimisesta ovat olleet arvokkaita. Suunniteltaessa jatkotoimenpiteitä ikäihmisten osalta ovat järjestöt tärkeässä roolissa yhdessä Mikkelin kaupungin työntekijöiden kanssa. Yhteistyötä on tehty myös Kan ry:n hallinnoiman MOKU -hankkeen sekä Mimosan venäjänkielentaitoisen sihteerin kanssa, jonka kautta yhteydet venäläisiin maahanmuuttajiin on saatu luotua.

Yhteistyö on johtanut käytännön toimiin, jolloin kaupunki ja kolmannen sektorin toimija yhdessä toteuttavat maahanmuuttajien kotoutumista tukevia palveluita. On kehitetty hyviä toimintamalleja. Tästä hyvä esimerkki ovat läksykerhot ja kotiäitien opetus ammattikorkeakoulun kanssa. Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimiston, KAN ry:n ja Viola ry:n yhteistoiminta on ollut toimijoiden mielestä tuloksellista. Maahanmuuttajamiehille on pystytty organisoimaan oma miesten ryhmä. Irakilaisten miesten ryhmä on kokoontunut kymmenen kertaa ja ryhmästä on koulutettu tukihenkilöitä muille maahanmuuttajamiehille. Uuden maahanmuuttajaryhmän tullessa kootaan uusi miesten ryhmä. Kun tavoittaa miehet, heidän kauttaan tavoittaa myös perheen. Naistyötä tekee seurakunta ja useat järjestöt erittäin aktiivisesti ja tuloksellisesti. Uutena on TAVIS -miesten nettisivut. Lisäksi yhteiset retket ja leirit ovat tärkeä yhteistyömuoto. Entisen kaltaiset leirit tuskin jatkuvat vaan uutta muotoa etsitään, koska ongelmana on ollut sitoutumisen puute.

Kotouttamispalveluiden kehittämistoiminnassa maahanmuuttajien näkökulma on huomioitu. Siitä huolimatta että Mikkelin seudulla ei juuri ole ollut maahanmuuttajajärjestöjä, maahanmuuttajien näkökulma on ollut esillä päivittäisessä toiminnassamme. Se, että hanketta johdettiin kaupungin maahanmuuttotoimiston ja monikulttuurikeskus Mimosan tiloista käsin oli etu. Näin tavattiin maahanmuuttajia päivittäin ja saatiin heihin luontevasti kontakteja. Järjestöjen ja kaupungin yhteistyötä on lisätty ja syvennetty myös säännöllisesti kokoontuvilla järjestöjen kahveilla, joissa maahanmuuttotoimisto on ollut koollekutsujana. Itse maahanmuuttajat on tarkoitus ottaa enemmän mukaan toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen. On tärkeää kotouttamisessa hyödyntää jo pitkään maassa asuneiden maahanmuuttajien

asiantuntemusta. Maahanmuuttajajärjestöjä on syntynyt pikku hiljaa. On sudanilaisyhteisö, venäläisryhmä Skifi, thaimaalaisnaisten ryhmä, Karennien kieliryhmä ja uusimpana islamilaiskulttuurin yhdistys.

Sisäasiainministeriön arvioinnissa (Ekholm & Mikkonen 2010) hakkeen vaikuttavuudesta sai Mikkelin malli hyvät arvoinnit. Yhteistyö kolmannen sektorin – Mimosa ry:n - kanssa vakiinnuttaa mallia. Kohderyhmät oli hyvin valittu. Läksykerhot katsottiin merkittäviksi niille maahanmuuttajataustaisille lapsille ja nuorille, joiden vanhemmat eivät pysty tukemaan lastensa koulunkäyntiä. Thaimaalaisiin naisiin saatu yhteys on hyvä ja tärkeänä pidettiin, että yhteys oli saatu myös heidän perheisiinsä. Näin saadaan naisten ja myös heidän perheidensä välille yhteyksiä, jotta naiset eivät olisi riippuvaisia vain miehistään. Monikulttuurisen vanhustyön mallintaminen vielä suhteellisen uutena työalana Suomessa nähtiin toimivan edelläkävijänä. Siinä on paljon haastetta. Suurin haaste on kantaväestön saaminen mukaan toimintaan.

Verkostokahvit viranomaisille ja muille toimijoille nähtiin sisäasiainministeriössä (mt.) luontevana yhteistyömuotona. Maahanmuuttajamiesten vertaistukiryhmätoiminta, kotiäitien kieltenopetus ja vanhustyön mallintaminen ovat jatkossa hyviä toimintamuotoja jatkaa. Varsinkin maahanmuuttajamiesten ottaminen mukaan on arvokas asia koko perheen kannalta. Miehet eivät pääse osallistumaan työn kautta yhteiskuntaan ja seurauksena voi olla turhautumista, masentumista ja jopa eristäytymistä yhteiskunnasta. Kun miehet oppivat uudenlaisia ajattelu- ja toimintamalleja, he eivät koe naisten itsenäisyyttä uhaksi. Tässä miestyö tekee tärkeää työtä. Vertaistukihenkilöt ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita maahanmuuttajatyössä. Hankkeessa monipuolistettiin ja täydennettiin olemassa olevaa palvelujärjestelmää. Pienellä budjetilla ja aktiivisella yhteistoimintaverkostolla on saatu paljon aikaan.

Palautteen verkostoyhteistyöstä (2011) toteutin kyselynä toukokuussa 2011 sähköpostilla. Kysyin palautetta toiminnan toimivuudesta ja haasteista toiminnassa. Mimosa ry/Pointti -hanke, Kan ry, Viola ry, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta, Mikkelin ammattikorkeakoulu ja SPR antoivat palautteen. Ainoastaan Omega ry ei vastannut kyselyyn.

Yleisesti yhteistyö nähtiin onnistuneena. Yhteydenpito on ollut helppoa ”..siksi, että käymiemme keskustelujen pohjalta ja seurauksena meillä on yhtenäinen kuva yhteistyön tarpeellisuudesta sekä siitä mitä kukin taho pystyy tarjoamaan yhteistyövälineiksi”. Tärkeimmät motivoivat elementit ”..henkilökemioiden yhteensopivuus, pyyteetön halu tehdä yhdessä asioita, joustavuus, huumorintaju, nais- sekä miesnäkökulman mahdollistaminen..” ovat taanneet hedelmällisen yhteistyön. ”Mitä kehittyneempää ja tiiviimpää vuorovaikutus on, sitä paremmat edellytykset on luottamuksen synnylle/työn parantamiselle/laadulle”. ”Verkostuminen on prosessi, jossa yhteistyöorganisaatioiden tieto/arvot yhdistetään hyvän tuloksen synnyttäväksi”.

Verkostokahvit ovat taanneet sen, että ydinryhmä (maahanmuuttotoimisto, Mimosa ry, Kan ry, Viola ry) saa myös apua ns. ulkokehiltä eli niiltä, jotka eivät ole verkostossa niin paljon mukana. ” Kokouksien pohjalta on syntynyt kokonaiskuva siitä mitä kaupungissa asian tiimoilta tapahtuu”. Verkostojen kautta on saanut tietoa eri koulutuksista ja tilaisuuksista. Verkostotyö on myös ”..tuonut monipuolisuutta ja voimaannuttanut yksin toimivia työntekijöitä”. ”Yhteistyö on kaikkien voimavara”. ”Viimeiset vuodet ovat olleet vs. Mikkelin työmallin luomista ja oppimista asiakaslähtöiseen yhteistyöhön meille kaikille”. Vaikka verkostotyö toimii erinomaisesti, on sitä edelleen vahvistettava ja kehitettävä.

Haasteina nähtiin päällekkäisyydet ”..vahvemmallalla yhteistyöllä voitaisiin vastata tarpeisiin enemmänkin..”. Kokonaiskuvan hahmottaminen maahanmuuttaja-toiminnasta ja -kentästä on vaikeaa toiminnan päällekkäisyyksien vuoksi.

Maahanmuuttotoimistossa verkostotyö nähdään positiivisena voimavarana. Ilman sitä emme pystyisi toimimaan täysipainoisesti. Olemme sitoutuneet verkostotyöhön ja se on vakiintunut toimintamallina. Verkoston toiminta on laaja-alaista ja verkosto toimii käytännön tasolla. Palvelurakenteet ovat laajentuneet ja toimivat asiakaslähtöisesti.

Haasteena maahanmuuttotyössä on verkoston toimijoiden sitouttaminen, maahanmuuttajatyön kokonaiskuvan hahmottaminen ja asiakkaiden tavoittaminen verkoston avulla. Tiedottamisen vahvistamisessa sekä verkoston kesken että suhteessa asiakkaisiin on kehittämistä. Tulevaisuudessa maahanmuuttajia tulee ottaa verkoston toimintaan ja suunnitteluun mukaan enemmän ja samalla vastuuttaa heitä itseään

koskevan toiminnan suunnitteluun. Myös kehittämistä on siinä, että muistettaisiin että verkoston toiminnan aloite/vastuu on kaikilla verkoston toimijoilla.

7 POHDINTA

7.1 Kehittämistyön luotettavuus ja sovellettavuus

Kehittämistyö sosiaali- ja terveysalalla kohdistuu tavallisesti tuotettuihin palveluihin, organisaatioon ja sen rakenteisiin, käytäntöihin, hallinnon toimintaan (johtamiseen esim.) ja henkilöstöön. On paljon konsulttien tekemiä esityksiä kehittämistoimenpiteistä. Parempi tulos saadaan yhteistyöllä ja kiinnostuksesta ihmisten käsityksiin, kokemuksiin. Kehittäminen ja suunnittelu kytkeytyvät toisiinsa. Suunnittelu on syklistä prosessia. Hyvin suunniteltu ja koordinoitu toiminta vaatii suunnittelua kehittämistyön tavoitteiden- ja päämäärien saavuttamiseksi. Koko ajan tapahtuu työelämässä ja toimintaympäristössä muutoksia ja niihin pitää olla varautunut toiminnan uudelleen arvioimisella ja muuttumisella.

Heikkinen ja Jyrkämä (1999, 25) ja Heikkinen (2007, 209) ovat havainnollistaneet toimintatutkimuksen kriteerejä kysymällä ”Mistä tiedän, olenko tekemässä toimintatutkimusta?”. Heidän mukaansa toimintatutkimuksen kriteerit täyttyvät, jos vastaaja toimii yhteisössä, jossa työtä reflektoidaan ja kehitetään, analysoidaan toiminnan historiallista taustaa, kehitetään vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä tuotetaan toiminnasta uutta tietoa, jota arvioidaan keskustelemalla ja julkistamalla tietoa myös työyhteisön ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään toimintatutkimusta maahanmuuttajatyön kehittämisessä. Kehittävän työntutkimuksen (Engeström 1995) teoriassa yhteisön merkitys tiedon tuottamisessa ja työn kehittämisessä on keskeinen sekä työnjaon ja toiminnan sääntöjen muodostumisen ympäristönä että yhteisössä historiallisesti muodostuvina käytäntöinä. Lähtökohtana on toiminnan näkeminen toimintajärjestelmänä. Tutkimusta on tehty tutussa ympäristössä ja tutkija on ollut osa tutkimuskohdetta. Nämä asiat ovat helpottaneet työn tekemistä, mutta samalla asiaan voi tulla liian subjektiivinen ote. Onneksi pilottihankkeessa on ollut monta toimijaa ja

ote on säilynyt objektiivisena moniäänisyyden tullessa esiin. Keskustelemalla ja pohdiskelemalla eri toimintamuotoja ja argumentteja on löydetty ratkaisuja käytännön ongelmiin.

Toimintatutkimuksen onnistumisen kannalta ovat tärkeitä hankkeen huolellinen suunnittelu ja interventioiden aikataulutus. Tässä hankkeessa suunnittelua ja aikataulutusta helpotti pilottihankkeen aikataulutus. Hankekoordinaattori, maahanmuuttotoimiston ja Mimosan henkilöstö ja myös verkostotoimijat eri palaverissa, kokoontumisissa kävivät läpi suunnitelmia ja eri toimintatapoja, reflektoivat ja arvioivat niitä. Jos joku toimintatapa ei toiminut, mietittiin parannusehdotuksia tai sitten se hylättiin toimimattomana. Palattiin takaisin suunnitteluun. Suunnittelussa palataan käytännön tasolle ja kehitetään mallin pohjalta uudistettu toimintatapa. Uusi toimintatapa voidaan sitten joko ottaa pysyvään käyttöön tai se otetaan uuden, samanlaisen kehittämiskierroksen lähtökohdaksi. Näitä toistetaan siihen saakka, kunnes kaikkia tyydyttävä ratkaisu on löydetty. Kiviniemi (1999, 67) kutsuu tätä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin itsereflektiiviseksi spiraaliksi. Toimintatutkimuksessa ei etsitä yhtä totuutta vaan tavoitteena on käytännön toiminnan kehittämien yhdessä, mikä on keskeistä kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa. Toiminnassa tavoitellaan yhteistä, ei yksilön etua. Keskustelumenetelmä sopii hyvin erilaisia arvoja sisältävään kehittämisprosessiin, jossa henkilöstöryhmien ja organisaatioiden rajat ylittävä keskustelu on olennaista. (Veijola 2004, 39.)

Toimintatutkimuksessa toimintaan pyritään vaikuttamaan interventiolla eli muutokseen tähtäävällä väliintulolla. Siinä muutetaan jotain – tehdään jotain toisin kuin on ennen tehty – ja katsotaan, mitä sitten tapahtuu. Sosiaalisilla toiminnoilla on tapana muuttua rutiineiksi ja itsestään selviksi käytännöiksi. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 44–45.) Interventiot tässä tutkimuksessa olivat syrjäytyneiden ryhmien kartoitukset, vanhustyön suunnittelu, läksykerhot, kotiäitien suomen kielen opetus, miesten ryhmä, monikulttuuriset leirit. Toimintatutkimuksen keskeisenä ideaalina pidetään muutosta parempaan, käytäntö on aina tilapäinen, kunnes kehitetään vielä parempi tapa toimia. Todellisuutta muutetaan, jotta sitä voitaisiin tutkia ja toisaalta todellisuutta tutkitaan, jotta sitä voitaisiin muuttaa (mt.). Interventioilla saadaan uusi parempi tapa toimia juuri sen hetkiseen tarpeeseen. Tämä oli hyvin toimiva tapa ja

toiminta jatkuu paranneltuna kunnes tulee tarve taas muuttaa sitä. Tulos voi olla myös uusi tapa ajatella.

Toimintatutkimuksen tuloksia ei voida arvioida vain lopputulosten perusteella, vaan arvioinnissa huomioidaan koko tutkimusprosessi ja sen etenemiseen liittyvät tekijät. Tutkimusaineistosta pitäisi näkyä, miten suunniteltua interventiota on toteutettu. Toimintatutkimuksen tulokset ovat harvoin suoraan yleistettävissä tai toistettavissa samanlaisina missään olosuhteissa. Tuloksista voidaan kuitenkin saada luotettavaa tietoa siitä, ovatko kehittämishankkeen tavoitteet ja interventiot sovellettavissa käytäntöön, minkälaisissa olosuhteissa niitä voidaan soveltaa ja minkälaiseen lopputulokseen ne voivat johtaa. (ks. Huttunen ym. 1999, 111–112.) Pilottihankkeen aikainen toiminta toi monia uusia ja hyviä käytänteitä verkostotyöhön (mm. läksykerhot, miesten ryhmä). Maahanmuuttajatyötä tekevät ovat tulleet tutuiksi toisillensa vielä paremmin verkostotyön laajentuessa. Yhteistyön syventyessä ja akuuteissa konsultointitilanteissa tuttuudesta on apua. (Vrt. Verkostoyhteistyöpalaute 2011.)

Kehittämisprosessi oli vaikea kirjoittaa ja varsinkin oman työn prosessointi tuotti ongelmia. Prosessi eteni koko ajan, mutta eri vaiheet olivat päällekkäin ja limittäin toistensa lomassa. Työyhteisössä normaali perustoiminta eli maahanmuuttajien palveluohjausta toimi koko ajan ja pilottihanke siinä seassa eri variaatioineen. Toimijoita oli paljon, mutta onneksi kuitenkin eri ryhmissä asiakkaineen. Tapahtui paljon ja monessa paikassa. Prosessin auki kirjoittaminen tuotti välillä ongelmia, kun joku toiminta oli jäänyt vähemmälle huomiolle tai jotain erityistä oli tapahtunut poissa ollessani. Onneksi kyselyillä ja tiedusteluilla verkoston toimijoilta asioista pääsi perille. Sitten voi tulla tapahtumia, jotka heilauttavat koko prosessia, kuten koordinaattorin lopettaminen kesken hankkeen. Koska pilottihanke ei ollut ajallisesti pitkä, uudella koordinaattorilla oli iso haaste päästä toimintaan mukaan nopeasti ja oppia tuntemaan uudet ihmiset ja verkostot.

Validiteetin (kuinka hyvin tutkimus vastaa asioiden tilaa todellisuudessa) ja reliabiliteetin (kuinka samana tutkimustulos pysyy, jos tutkimus toistetaan uudelleen) käsitteet eivät sovi sellaisenaan toimintatutkimukseen. Toimintatutkimus on itsessään jo ns. väliintuleva muuttaja (interventio), jota käytetään muuttamaan tilannetta. Sama

tulos ei ole saavutettavissa uudelleen intervention jälkeen, koska tilanne on jo toinen. Tulos on siis totta tietyssä ajassa ja tilanteessa. Saatua tietoa on yhteyksistä riippuvaa ja tiedon pätevyys riippuu ajallisesta ja paikallisesta asiayhteydestä, tutkijan ja tutkimuskohteen välisestä suhteesta. (Huttunen ym. 1999, 113–114.) Maahanmuuttajatyön muuttujia on koko ajan. Nyt syksyllä uuden kotouttamislain tullessa voimaan, se muuttaa taas käytänteitä ja pitää olla jo ennakoimassa muutoksia, kuten olemme tehneet pilottihankkeen myötä yhteistyöllä verkostoissa. Olennaista on, että olemme pyrkineet reaaliaikaisesti erilaisten asiaintilojen muutoksiin edistämällä ja parantamalla niitä ja samalla korostaneet verkostotyön tärkeyttä. Toivottavasti olemme yhteistyöllä myös avanneet uusia näkökulmia organisaatioiden toimintatapoihin.

7.2 Kehittämistyön tarkastelu

Maahanmuuttajatyön haasteet koskevat tiedottamista, maahanmuuttajaryhmien tavoittamista ja resursseja. Jotta kotoutuminen onnistuu, on tärkeää, että kaikki maahanmuuttajaryhmät ovat tietoisia heitä koskevista palveluista ja niiden sisällöistä. Hallikaisen (2011, 95) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokevat, että heillä ei ole riittävästi tietoa eikä ymmärrystä toimintaperiaatteista ja palveluista suomalaisessa yhteiskunnassa. Heidän on vaikea hahmottaa palvelujärjestelmää, koska siellä on paljon toimijoita. Kokonaisvaltainen ymmärrys yhteiskunnan toimintamekanismeista on kotoutumista edistävä tekijä siinä kuin kielitaiton kehittyminen.

Hankkeen aikana on tullut selväksi, että kaikki maahanmuuttajat eivät ole mukana nykyisissä tai kehitteillä olevissa verkostoissa ja ovat siten tavoittamattomissa. Siksi tiedottamisen tulee olla tärkeä osa maahanmuuttajatyön käytännön toteutusta ja siihen tulee panostaa enemmän. Uusi kotouttamislaki (1386/2010) painottaa, että kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston sekä muiden viranomaisten on annettava maahanmuuttajille asianmukaista ohjausta ja neuvontaa kotoutumista edistävistä toimenpiteistä ja palveluista sekä työelämästä.

Alkuperäiset hankkeen tavoitteet ovat edelleen ajankohtaisia. Hankkeessa esiin nostetut erityisryhmät tarvitsevat juuri heille suunnattuja kotouttamista tukevia toimintoja. Erityisen tärkeiksi ovat muodostuneet ikääntyneille maahanmuuttajille suunnattu suomen kielen opetus ja muu kotoutumista edistävä sosiaalinen toiminta.

Luku- ja kirjoitustaidottomien opetuksessa pyritään funktionaalisen eli toiminnallisen kielitaidon saavuttamiseen, joka tarkoittaa sitä, että kielen avulla pystyy toimimaan erilaisissa tilanteissa, hankkimaan uusia taitoja sekä olemaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (Martin 1999, 92). Lisäksi vielä huono terveys, traumojen aiheuttamat psyykkiset ongelmat ja muisti mm. aiheuttavat oppimisen esteitä varsinkin pakolaistaustaisilla maahanmuuttajilla.

Koska perinteinen opetus luku- ja kirjoitustaidottomilla iäkkäillä maahanmuuttajilla on vaikeaa, on kehitettävä muita toiminnallisia opetustapoja. Tällä hetkellä on useita 45–50 -vuotiaita maahanmuuttajia, jotka eivät ole päässeet suomenkielen opinnoissa alkukurssia pidemmälle. Heissä on kotiäitejä ja ammattilaisia, joiden työllistäminen on vaikeaa, koska Suomessa ei tunneta ao. ammatteja. Työssäoppiminen on yksi vaihtoehto heille kielen oppimiseen. Tämän ryhmän tulevaisuudesta tulee käydä keskustelua yli sektorirajojen. Kielitaidon merkitys työmarkkinoilla ja myös laajemmin yhteiskunnallisesti on suuri. Vartian ja muiden (2007) mukaan kuitenkin valtaosa maahanmuuttajista arvio ymmärtävänsä puhuttua suomen kieltä hyvin, mutta alle viisi vuotta Suomessa oleskelleista vain joka toinen ymmärsi mielestään puhuttua suomen kieltä hyvin. Seitsemän prosenttia piti suomen kielen lukutaitoaan erittäin tai melko huonona. Kirjallisten ohjeiden, sääntöjen, määräysten ja tiedotteiden ymmärtäminen voi siis olla vaikeaa monille maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. (Vartia ym. 2007, 184.)

Sisäasianministeriö käynnisti Osallisena Suomessa -hankkeen, joka on osa uutta kotouttamislakia. Kunnille tarjottiin mahdollisuutta hakea hankerahoitusta kesällä 2010 kotoutumiskoulutuksen uusien mallien kehittämiseen. Hankkeen toteuttamisaika on 2010 – 2013. Mikkelin kaupungin sosiaalijohtaja, ELY-keskuksen kehittämisspäälikkö, Mikkelin TE-toimiston erikoistyövoimaneuvoja ja Mikkelin maahanmuuttotoimiston maahanmuuttosihteeri kokoontuivat ja perustivat työryhmän kartoittamaan kiinnostuksesta hankkeeseen. Maahanmuuttosihteeri ja erikoistyövoimaneuvoja tekivät hankehakuluonnoksen ja lähettivät sen kommentoitavaksi kaupungin eri yksiköihin, kolmannen sektorin toimijoille, hankkeille, Hirvensalmen kunnalle, Mäntyharjun kunnalle – osapuolille, joita tarvitaan kehittämistyöhön. Kommentteja tuli Hirvensalmelta, Pointti -hankkeelta, KAN ry:ltä, SPR:n vapaaehtoistyöntekijältä ja maahanmuuttajien perusopetuksen koordinaattorilta.

Kommentteja lähettäneet tahot ja työryhmä kokoontuivat ja totesivat kokouksessa, että koska hankkeen päähakija eli Mikkelin kaupunki ei osoittanut riittävää kiinnostusta, ei hankehakemusta voida viedä eteenpäin (Osallisena Suomessa -hanke 2010). Kotouttamiskoulutuksen kehittäminen ei ole ainoastaan sosiaalitoimen asia vaan se koskee kaikkia hallintokuntia ja erityisesti sivistystointa. Jotta hanketta olisi voitu lähteä toteuttamaan, olisi siihen tarvittu Mikkelin kaupungilta laajempaa sitoutumista, sillä hankkeen yksi päätavoitteista on ottaa hankkeessa kehitetyt hyvät käytännöt osaksi kuntien palvelutuotantoa. Kotoutumiskoulutusta on kritisoitu monelta taholta, mutta sen kehittämiseen ei sitten ollutkaan halua lähteä.

Mikkelin vanhustenhuoltoa ja vanhustyötä kehitetään, jotta se pystyisi paremmin vastaamaan ikärakenteen tuomiin muutoksiin sekä monikulttuurisuuden tuomiin haasteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa monikulttuurisuuden viemistä suomalaiseen vanhustyöhön. Tänä vuonna valmistui ensimmäinen maahanmuuttajista koostuva lähihoitajaryhmä Mikkeliissä. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat voivat jatkossa työllistyä vanhustenhuoltoon. Tarkoituksena on myös suomalaisen hoitohenkilökunnan kouluttaminen ja tiedon lisääminen monikulttuurisuudesta. Tällä takaamme hoitohenkilökunnan valmiudet kohdata eri kulttuureista tulevia asiakkaita. Forsander ym. (1994, 52) mukaan asiakkaiden ulkomaalaisuus ei sinänsä vaadi mitään erityistä ammattitaitoa työntekijältä vaan ainoastaan tietoa uuteen maahan sopeutumiseen, pakolaisuuteen tai kulttuureihin liittyvistä inhimillisistä tekijöistä. Työntekijän pitää yhdistää tämä tieto ammatilliseen osaamiseensa niin, että hän kykenee joustavasti ottamaan huomioon maahanmuuttajan elämäntilanteeseen vaikuttavat muut tekijät. Mahdollisuudet monikulttuurisen vanhustyön kehittämiseksi ovat hyvät ja tähän Mikkelin kaupunki haluaa järjestöjen kanssa jatkossa erityisesti panostaa. Forsander ym. (mts.) sanoo hyvin ” ammattitaito on hankittu ihmisten kanssa työskentelyä varten eikä se katoa mihinkään maahanmuuttajien kanssa työskennellessä”. Tällä hetkellä kuitenkin vanhustyöryhmän toiminta on pysähdyksissä ja siitä ei ole kuulunut mitään. Vanhustyön asiantuntijaryhmän toiminnan tulee jatkua hankkeen päättymisen jälkeenkin.

Tulevaisuudesta emme tiedä, minkä verran maahanmuuttajia tulee aikanaan asumaan palvelukodeissa. Yhteisökulttuureissa on tapana itse hoitaa vanhukset kotona. Mutta miten paljon seuraavat sukupolvet suomalaistuvat ja muuttavat asenteita vanhustensa

hoidosta, se on kysymysmerkki. Tämä saattaa aiheuttaa haastetta vanhustyöhön jatkossa.

Naisille tarvitaan selvästi omaa toimintaa ja kotiäitien suomen kielen opetusta tulee jatkaa. Kotiin vietävästä suomen kielen opetuksesta on tullut positiivista palautetta ja hyviä kokemuksia. Maahanmuuttajanaiset, jotka ovat kotona pienten lasten kanssa, kaipaavat kontakteja suomalaisiin. Thai-naisille suunnattu sosiaalinen toiminta on käynnistynyt yhteisillä tapahtumilla ja ne on koettu tarpeellisiksi. Monikulttuurikeskus Mimosa voi olla jatkossakin koordinoimassa ja tarjoamassa yhteistyötä sekä tiloja Thai-naisten toiminnalle.

Verkostotyössä olemme halunneet vahvistaa ja kehittää jo aloitettuja toimintoja. Samalla olemme pyrkineet luomaan myös uusia toimintatapoja ja kokeilemaan eri vaihtoehtoja. Hyväksi havaitut ja toimivat käytännöt on tarkoitus juurruttaa pysyviksi käytännöiksi ja toimintatavoiksi. Toimimattomiksi havaitut työmuodot voidaan jättää syrjään. Toiminnan kehittäminen on jatkuva prosessi. Hanke antoi resurssit kehittää toimintaa yhteistyöverkostojen kanssa. Toimintatutkimuksellinen prosessi toi esille maahanmuuttajatyön keskeiset haasteet ja verkostomaisuuden. Keskeistä on uudella tavalla ymmärrettävä prosessi. Toimintatutkimus ymmärretään tällä tavoin lähestymistavaksi, joka ei ole vain kiinnostunut siitä, miten asiat ovat vaan myös siitä miten niiden tulisi olla (Aaltola ja Syrjälä 1999, 18, 21). Usein toimintatutkimuksen lähtökohtana on käytännön työelämässä havaittu kehittämistarve, johon halutaan ratkaisua. Kehittämishankkeen paras puoli on se, että hankkeen avulla päästään kokeilemaan ja testaamaan erilaisia vaihtoehtoja.

Moniammatillinen verkostotyö on vahvistunut ja se jatkuu edelleen vahvana toimintamallina Mikkelin kaupungin maahanmuuttajatyössä. Moniammatillista yhteistyötä voidaan Isoherrasen (2006) mukaan kuvata sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä eri asiantuntijoiden työskentelynä, jossa pyritään huomioimaan asiakkaan elämän kokonaisuus. Vuorovaikutusprosessissa rakennetaan tapauskohtainen yhteinen tavoite ja pyritään luomaan yhteinen käsitys tarvittavista toimenpiteistä tai ongelman ratkaisusta. Moniammatillisessa yhteistyössä on oltava aikaa keskustella. Keskustelu tapahtuu yhteisesti sovitulla areenalla ja yhteisesti sovituin toimintaperiaattein, yhteisin pelisäännöin. On tiedettävä, missä

organisaatioiden toiminnan väliset rajat ovat ja missä rajat voidaan ylittää. Lisäksi on tiedettävä kenellä on päätöksentekovalta ja selkeä kuva sekä omasta että toisten rooleista. Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa työskentelyä asiakas- ja työlähtöisesti niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja pyrkivät mahdollisimman tasa-arvoiseen päätöksentekoon. (Isoherranen 2006, 14; Veijola 2004, 32.)

Maahanmuuttajatyö vaatii toimijoilta vahvaa ammatillisuutta. Koulutus on riittämätön kulttuurien väliseen työhön. Tarvitaan lisäkoulutusta maahanmuuttajien kulttuurisista käytännöistä ja myös niiden takana olevista arvo- ja normijärjestelmistä sekä vieraista uskonnoista. Tarpeiden ja tavoitteiden kohtaamattomuus kulttuurien välisessä viranomaiskohtaamisessa turhauttaa niin asiakkaita kuin virkailijoita. Kielitaidon kohentaminen, vuorovaikutustaitojen lisääminen ja tiedon hankkiminen eri kulttuureista olivat Hammar-Suutarin (2009) tutkimuksen mukaan yleisimmin mainitut valmiuksien kehittämiskohteet. Virkailijoiden mukaan tiedon saanti ja mahdollisuus varautua ennalta ehkäisisi pahimpia törmäyksiä. Olisi kyettävä huomaamaan, jos keskinäisessä kommunikaatiossa on puutteita asiakaspalvelutilanteessa. Näin vältettäisiin monet väärinkäsitykset, ja samalla varmistettaisiin asiakkaiden oikeusturvan toteutuminen. Kulttuurisen herkkyyden lisääntyminen vaatii jonkinlaista vierauden kokemista, jotta olisi mahdollista nähdä itsensä muiden silmin ja oppia vuorovaikutustilanteissa asettumaan toisen asemaan. (Hammar-Suutari 2009, 224–225; Ks. myös Rätty 2002, 213–223).

Kehittämistyöprosessi on ollut vaativa. Osallistujia on ollut kymmeniä. On ollut paljon yhteisiä kokoontumisia, tapahtumia jne. Ihmiset ovat olleet aktiivisia ja osallistuvia. Monenlaisia näkökulmia, asioiden eri puolia on tullut esille. Yhteistä osallistamiseen perustuville menetelmille on se, että jokaisen näkemyksiä arvostetaan ja kunnioitetaan, jokainen näkökulma on tärkeä ja jokaiseen asiaan on enemmän kuin yksi näkökulma. Asioiden eri puolet tulee parhaiten esille, kun asiasta keskustellaan ryhmässä. Osallistavassa menetelmässä tutkijan roolissa päällimmäisenä on kunnioitus tutkimukseen osallistuvia henkilöitä ja heidän tietoaan kohtaan. Tutkija on myös oppimassa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 85). Kun työyhteisön käytäntöjä ja ajattelutapoja tarkastellaan uudessa valossa, voidaan omaksua tuore tapa ajatella, keskustella ja kehittää omaa toimintaa. Pyritään auttamaan ihmisiä uskomaan omiin kykyihinsä ja

toimintamahdollisuuksiinsa. Puhutaan ihmisten vapauttamisesta, voimaannuttamisesta ja valtauttamisesta.

Yhteistyössä haasteena on yhteistyöverkostoissa olevat erilaiset käytänteet ja toimintatavat sekä resurssit. Pitkänen ja Kouki (1999, 109) näkivät tutkimuksessaan yhteistyön kitkatekijöinä työvoiman ja taloudellisten resurssien riittämättömyyden, kiireen, selkeiden toimintaohjeiden puutteen sekä ohjeiden ja käytännön ristiriitaisuuden. Käytänteiden ym. yhteensovittaminen on vaatinut meiltä kaikilta sopeutumista ja uuden oppimista. Moniäänisen verkoston kanssa työskentely on lisännyt toisen kuuntelemista, erilaisen kulttuurisen taustan (ikä, kansallisuus, uskonto jne.) huomioonottamista, tiedon jakamista, toisen mielipiteen arvostusta ja uskoa yhteistoimintaan. Tunnen itseni hyvin otetuksi saadessani toimia yhteisössä, jossa arvostetaan yhteistyötä ja ammatillisuutta sekä hyvää huumoria. Huumori auttaa jaksamaan ja laukaisee vaikeatkin hetket.

Kulttuurien välisten kohtaamisten haasteet vähenevät, kun kohtaamisia tulee enemmän ja opitaan toimimaan tarpeen vaatimalla ehkä uudella tavalla. Hammar-Suutari (2009, 223) näki kulttuurien välisten kohtaamisten haasteiksi sellaiset vuorovaikutuksen ongelmat, joita syntyy kun joudutaan vastakkain totutuista poikkeavien toimintatapojen ja käytänteiden kanssa: työtä ei voida tehdä enää samalla tavalla kuin ennen, mutta toisaalta ei vielä ole onnistuttu luomaan uudenlaisia tapoja vastata asiakkaiden tarpeisiin. Kokemusta pidän parhaana vuorovaikutusta helpottavana tekijänä. Se sallii luovien toimintamallien kokeilemisen ja saatujen ohjeiden soveltamisen ja myös vahvistaa valmiutta kohdata erilaisuutta. Pitkäsen ja Koukin (1999, 114–115) tutkimuksessa virkailijat olivat sitä mieltä, että mitä enemmän on kohtaamiskokemuksia maahanmuuttajien kanssa, sitä paremmin oppii toimimaan. Eri ammattiryhmien välillä eroja kohtaamiskokemuksiin teki kohtaamisen laatu – oliko se positiivinen vai negatiivinen asiakastilanteessa. Tämä vaikutti suhtautumiseen jatkossa kertautuvasti. Itse voi vaikuttaa kohtaamisiin positiivisella mielellä ja ilman ennakkosenteita.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Syrjälä, Leena 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Huttunen, Raimo & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena kustannus, 11–24.

Anttila, Piia 2010. Verkostotyöllä kohti onnistunutta kotoutumista. Mikkelin pilottihanke 1.8.2009–31.12.2010. Loppuraportti.

Conje-Hainari, Mercedita 2008. Monikulttuurikeskus Mimosa. Markkinointitutkimus toukokuu 2008. Etelä-Savon ammattiopisto. Lopputyö.

Ekholm, Elina & Mikkonen, Anna 2010. Pilottiohjelma maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistämisen edistämiseksi. Arviointiraportti ajalta 1.6.–15.12.2009. Ennora.

Engeström, Yrjö 2002. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Edita.

Eriksson, Esa ja Arnkil, Tom Erik 2005. Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 60. Helsinki: Stakes.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Etelä-Savon ELY-keskus/maahanmuutto 2010. WWW-dokumentti. <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/EtelaSavonELY/Maahanmuutto/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 26.5.2010. Luettu 18.10.2010.

Forsander, Annika 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestötutkimuslaitos. Väestöliitto. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Forsander, Annika & Alitolppa-Niitamo, Anne 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne? Työministeriö. Työhallinnon julkaisu 242. Helsinki: Edita.

Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautamäki, Petri, Abdullah, Ali, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve & Cuong, Nguyen Quoc (toim.) 2001. Monietnisuus, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino.

Forsander, Annika, Ekholm, Elina & Saleh, Raya (toim.) 1994. Monietninen työ haaste ammattitaidolle. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Täydennyskoulutusjulkaisu 9 / 1994. Helsinki: Hakapaino Oy.

Frisk, Outi & Tulkki, Heikki 2005. Kulttuuriavain. Helsinki: Otava.

Grönfors, Martti 2007. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 151–167.

Hallikainen, Minna 2011. Maahanmuuttajat suomalaisen palvelujärjestelmän asiakkaina. ”Hukassa olemisen tunne on suurin silloin, kun ei tiedä mitä pitäisi kysyä”. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26407/Hallikainen_Minna.pdf?sequence=1. Julkaistu 22.2.2011. Luettu 8.4.2011.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kotoutumisen edistämiseksi 26.5.2010. PDF-tiedosto. [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/66d9628e15c247f7c2257730002c3073/\\$file/kotoutumislaki_he_luonnos_260510.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/66d9628e15c247f7c2257730002c3073/$file/kotoutumislaki_he_luonnos_260510.pdf). Julkaistu 26.5.2010. Luettu 12.2.2010.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 19.10.2006. PDF-dokumentti.
http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj371.pdf. Julkaistu 19.10.2006. Luettu 14.1.2010.

Hammar-Suutari, Sari 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Yliopistopaino.

Heikkinen, Hannu L. T. 2007. Toimintatutkimus - toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 196–209.

Heikkinen, Hannu L. T. & Jyrkämä, Jyrki 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Huttunen, Raimo & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Ateena kustannus, 26–62.

Heikkinen, Hannu, L. T. , Rovio, Esa & Syrjäla, Leena 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hjort, Haldis 1995. Etsivän työn psykologia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ikäläinen, Sinikka, Martiskainen, Taina & Törrönen, Maritta 2003. Mangopuun juurelta kuusen katveeseen – asiakkaana maahanmuuttajaperhe. Lastensuojelun Keskusliitto. Vantaa: Dark Oy.

Isoherranen Kaarina 2006. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela 1997. Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 1997:9.

Kan ry 2010. WWW-dokumentti. http://www.kan.fi/palvelut/kehittamis_ja_kokeiluhankkeet/moku_-toimintaa_monikulttuurisessa_asumalahiossa/. Ei päivitystietoja. Luettu 21.10.2010.

Karila, Kirsti & Nummenmaa, Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkot. Helsinki: WSOY.

Kataja, Pia 1997. Sultsina: Pakolaistyötä Haukivuorella. Ehkäisevän sosiaali- ja terveystieteiden osasto. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1997:10. Helsinki: Edita.

Kiviniemi, Kari 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä projektina. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Huttunen, Raimo & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena kustannus, 63 - 84.

Kohti etnistä yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta 2001. Hallituksen etnisen syrjinnän ja rasismien vastainen toimintaohjelma. Työhallinnon julkaisu 284. PDF-dokumentti. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj284.pdf. Julkaistu 22.3.2002. Luettu 16.11.2008.

Kokko, Riitta-Liisa, Koskimies, Mimosa 2007. Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten verkostopalavereiden välitön palaute. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 17. Helsinki: Stakes.

Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kuusela, Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2005/2. Helsinki: Edita Prima Oy, 53 - 63.

Laitinen, Hanna, Voipio, Timo & Grönqvist Maria 1995. Yhteisön ääni. Osallistavien menetelmien opas. Helsinki: Kehitysyhteistyön palvelukeskus ry Kepa.

Laitinen, Raimo 2000. Itsearviointi: Arviointitekniikoista oppimiseen? Arvioinnin arkea ja peruskysymyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 24.2.2011.

Laki maahanmuuttajien kotoutumisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 14.1.2010.

Launis, Kirsti & Engeström, Yrjö 2002. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) 2002. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja kouluttautumisen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 64–81.

Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) 2003. Erilaisuus. Tampere: Vastapaino.

Lepola, Outi 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi: monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 787. Helsinki: Hakapaino.

Maahanmuuttovirasto 2010. Sanasto. WWW-dokumentti. <http://www.migri.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 14.1.2010.

Martin, Maisa 1999. Suomen kieli monikulttuurisessa koulussa. Teoksessa Kaija Matinheikki-Kakko, (toim.) Monikulttuurinen koulutus - perusteita ja kokemuksia. Helsinki: Opetushallitus, 84–95.

Metteri, Anna (toim.) 1996. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Sosiaalitekijäin liitto ry. Helsinki: Oy Edita AB.

Mikkelin kaupunginhallitus 3.11.2008. WWW-dokumentti. http://www.mikkeli.fi/fi/sisalto/05_paatoksenteko/01_esityslistat_ja_paatokset/. Ei päivitystietoja. Luettu 16.11.2008.

Mikkelin kaupunginvaltuusto 6.9.2010. WWW-dokumentti.
https://webdom.mikkeli.fi/kunnari/internet_mikkeli.nsf/. Ei päivitystietoja. Luettu 1.4.2011.

Mikkelin kaupungin kotouttamisohjelma 2009. Sosiaali- ja terveyslautakunta. PDF-dokumentti.
http://www.mikkeli.fi/fi/liitteet/02_palvelut/05_terveys_sosiaalipalvelut/maahanmuuttajien_kotouttamisohjelma_2000.pdf. Julkaistu 9.11.2009. Luettu 30.11.2009.

Mikkelin kaupungin maahanmuuttotoimisto 2010. WWW-dokumentti.
http://www.mikkeli.fi/fi/sisalto/02_palvelut/05_sosiaali_ja_terveyspalvelut/12b_maahanmuuttotoimisto/. Ei päivitystietoja. Luettu 29.11.2009.

Mikkelin seudun maahanmuutto-ohjelma 2008 – 2015. PDF-dokumentti.
<http://www.mol.fi/toimistot/mikkeli/Mikkelinseudunmaahanmuutto-ohjelma2008-2015.pdf>. Julkaistu 24.11.2008. Luettu 30.1.2010.

Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen elämäntoimintajärjestelmä 2011. PDF-tiedosto.
http://www.mikkeli.fi/en/liitteet/02_palvelut/05_terveys_sosiaalipalvelut/elamankaariorganisaatio_2011_mustavalk.pdf. Päivitetty 25.1.2011. Luettu 30.1.2011.

Mikkonen, Mika, Kauppinen, Jaana, Huovinen, Minna ja Aalto, Erja (toim.) 2007. Etsivä työ. Syrjäytyneiden väestönsien parissa: suuntaviivoja yhdenmukaisiin etsivän työn palveluihin. A-klinikkasäätiö. A-klinikkasäätiön raporttisarja nro 58. Helsinki.

Mimosa ry 2010. Toimintakertomus 2010. Moniste.

Mimosa ry 2010a. Monikulttuurikeskus Mimosan asiakastytytyväisyyskysely touko-heinäkuu 2010. Moniste.

Mimosa ry 2010b. Mimosan toimintakertomus 2010. Moniste.

Mimosa ry 2010c. WWW-dokumentti. http://frontix.internetix.fi/fi/asiakkaat/mimosa/sisalto/04_www_sivut/01_etusivu?C:D=627697&C:selles=627697. Päivitetty 11.10.2010. Luettu 21.10.2010.

Niiranen, Vuokko, Seppänen-Järvelä, Riitta, Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Omega ry 2010. WWW-dokumentti. <http://www.omegary.fi/omega.html>. Päivitetty 13.10.2010. Luettu 21.10.2010.

Opetushallitus 2006. Luku- ja kirjoitustaidottomien aikuisten maahanmuuttajien koulutus. Suositus opetussuunnitelmaksi. PDF-dokumentti. http://www.oph.fi/download/47269_lukiverkko.pdf. Julkaistu 9.3.2006. Luettu 15.12.2009.

Osallisena Suomessa -hanke 2010. Työryhmän muistio 10.11.2010.

Paukkunen, Leena 2003. Sosiaali- ja terveysalan yhteistyöosaamisen kehittäminen. Koulutuskokeilun arviointitutkimus. Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 103. Kuopio: Kopijyvä.

Pitkänen, Pirkko (toim.) 1997. Näkökulmia monikulttuuriseen Suomeen. Helsinki: Edita.

Pitkänen, Pirkko (toim.) 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pitkänen, Pirkko & Kouki, Satu 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita.

Pointti 2010. WWW-dokumentti. <http://www.pointti.eu/>. Päivitetty 18.10.2010. Luettu 28.10.2010.

Rantalainen, Raija 1993. Pakolaisten integrointi Mikkelin läänissä. ”En ole muuttolintu”. Mikkelin lääninhallitus. Sosiaali- ja terveysosasto. Mikkelin lääninhallituksen julkaisuja nro 23.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Salo-Lee, Liisa, Malmberg, Raija & Halinoja, Raimo 1996. Me ja muut: Kulttuurien välinen viestintä. Helsinki: Yle-opetuspalvelut.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.

Sisäasiainministeriö/maahanmuutto-osasto/kotouttamisyksikkö 2010. Päätös pilottiohjelma-avustuksesta 1.3.2010. Kirje.

Sisäasiainministeriö/maahanmuutto 2010. WWW-dokumentti.
<http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/FE38E8FFB8EBDBABC22575E1001F7CFB?opendocument>. Päivitetty 2010 (ei päivämäärää). Luettu 18.10.2010.

Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki: Painotalo Auranen Oy.

Suomen perustuslaki 731/1999. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.11..2008.

Takalo, Pirjo 1994. Inkerinsuomalaiset paluumuuttajina: selvitys inkerinsuomalaisten integraatiosta ja viranomaispalvelujen käytöstä. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 1994:20.

Tarikka, Visa 2003. Pakolaisten vastaanotto osana Haukivuoren elinvoimaisuutta. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turvakotipalaveri 11.11.2009. Monikulttuurikeskus Mimosa. Kokousmuistio 11/11.

Työministeriö 2001. Kohti etnistä yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Hallituksen etnisen ja syrjinnän rasismien vastainen toimintaohjelma. Työhallinnonjulkaisu 284. PDF-tiedosto. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisu/07_julkaisu/thj284.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 15.1.2010.

Ulkomaalaislaki 301 / 2004. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 16.11.2008.

Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 102–124.

Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle kotouttamislain toimeenpanosta 2008. PDF-tiedosto. [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/75b8e2d283fdb4acc22574d600432065/\\$file/kotouttamislakiselonteko_021008.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/75b8e2d283fdb4acc22574d600432065/$file/kotouttamislakiselonteko_021008.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 23.10.2010.

Vartia, Maarit, Bergholm, Barbara, Giorgiani, Terhi, Rintala – Rasmus, Anita, Riala, Riitta & Salminen, Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Työministeriö. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Veijola, Arja 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Acta Universitatis Ouluensis. Oulu.

Verkostoyhteistyö palaute 2011. Moniste.

Vilkka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viola ry 2010. WWW-dokumentti.

http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/viola-vakivallasta_vapaaksi_ry/

Päivitetty 4.10.2010. Luettu 21.10.2010.

Väestörekisterikeskus 2011. Tilasto ulkomaan kansalaisista 31.3.2011. Moniste.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 16.11.2008.

LIITE 1.

Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat Mikkelin kaupunki

Mikkelin kaupungin
maahanmuuttotoimisto

Kiintiöpakolaiset (k) ja perheen yhdistämisen kautta (p) tulleet
maahanmuuttajat

Haukivuori 1993 - 2006 (173),
Mikkeli 1999 -

	Bosnia		Serbia		Sudan		Myanmar		Afganistan		Irak		Kuuba		Kongo		
	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p	k	p	yhteensä
1993	29																29
1994	22	2															24
1995		4															4
1996		3															3
1999			3														3
2000			18				39										57
2001			1				4		6								11
2002			22				2		23								47
2003									8								8
2004					25				56								81
2005					27				7	1							35
2006							28		38	1							67
2007					1	1	27		4	1							34
2008								1		1	34						36
2009						1	9	4		1	29		3				47
2010								1			30				6		37
2011							12										12
	51	9	44		53	2	121	6	142	5	93		3		6		535

30+26

5+33

LIITE 2.

Sosiaali- ja terveystoimi palveluorganisaatio

**SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI
PALVELUORGANISAATIO**

LAUTAKUNTA JAOSTO	SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMEN JOHTAJA		JOHTAM ISEN TUKIYKSIKKÖ
LAPSIPERHEIDEN PALVELUT Lapsiperheiden tukiyksikkö Terveysneuvonta Päivähoito	PSYKOSOSIAALISET PALVELUT Aikuissosiaalityö ja päihdetyö Vammaispalvelut Kehitysvammahuolto <i>Maahanmuuttajatyö</i> Talous- ja velkaneuvonta Mielenterveys- ja päihde- työyksikkö	TERVEYS- PALVELUT Lääkäripalvelut Vastaanotto- toiminta Fysioterapia Hammashoito Terveyskeskuksen mielenterveys- yksikkö	VANHUSTEN PALVELUT Kotihoito Laitoshoido
ERIKOISSAIRAANHOITO			

LIITE 3.

Kehittämistyöprosessin ajallinen kuvaus

2008 elokuu	Muutto uusiin tiloihin Pankarantaan			muu toiminta
2009	Maahanmuuttajatyön suunnittelua - yhteistyöverkostot mukana			
huhtikuu	Pilottiohjelmaan haku - maahanmuuttotoimisto ja Mimosa			
elokuu	Pilottihankkeen aloitus - maahanmuuttajakoordinaattori aloittaa - ryhmien kartoitus: ikääntyneet, nuoret ja naiset			
syyskuu	Pilottiohjelman toteutus			-verkostot koulutuspäivä yhteiset toimintamuodot
lokakuu	ikääntyneet - suomen kielen opetus - monikulttuurinen iltapäivä - monikulttuurinen vanhustyö Pankaranta - monikulttuurisen vanhustyön malli, asiantuntijaryhmä - seurakunnan päivätoiminta	nuoret - koordinaattori aloittaa läksykerhot alakouluilla Urpola, Lähemäki, Tuppurala - osa koululaisista tulee koulun jälkeen Mimosaan - läksykerhot jatkuvat perhetyöntekijän ohjaajan voimin ja sitten uuden koordinaattorin	naiset - thai-kielinen iltapäivä (kohdistui thai-naisiin) - ruokaa yhdessä - koordinaattori mukana syksyllä - naisten käsityökerho kerran viikossa - Kuningattaren syntymäpäiväjuhla – thai-naiset - ilon iltapäivä naisille keskiviikkoisin	- monikulttuurinen leiri ensimmäisen kerran
				- irakilaisten miesten ryhmä aloittaa kokoontumiset
				- turvakotipalaveri
				- uusi hanke haku
2010	- ”Meitä on moneksi” vanhusten viikon tapahtuma - vanhustyöryhmän tapaaminen	- tyttöjen toimintatiistait aloittavat – srk mukana	- Valonjuhla -thai-naiset	- pilotti jatkuu - koordinaattori vaihtuu
maaliskuu				- valtuustoaloite turvakodin perustamiseksi
elokuu				- kotiäitien suomen kielen opetus alkaa AMK opiskelijat
lokakuu				
marra	- senioriittojen muotinäytös			
skuu				
joulukuu				- hanke loppuu -monikulttuuriset kotitalouskoulut jatkavat (ESEDU) -kotiäitien opetus jatkuu (AMK) miesten ryhmä jatkaa (Viola, Kan) -monikult. leirit
2011	- vanhustyön asiantuntijaryhmä jatkaa	- läksykerhot jatkuvat - tyttöjen kerho etsii uutta toimintatapaa	- thai-naiset toimivat itsenäisesti - naisille toimintaa SPR, Martat, srk	

Liite 4 (1).

Mikkelin Kaupunki

Henkilötiedot

Nimi: _____ Syntymävuosi: _____

Osoite: _____

Sukupuoli

☐ nainen☐ mies

Sivilisaatio

☐ naimaton☐ avioliitto☐ leski☐ eronnut

Äidinkieli: _____ Lähtömaa : _____

Maahantulovuosi: _____ Kansallisuus: _____

Kielitaito

Äidinkieli: _____ suomen kielen

kirjallinen taito:

☐ hyvä☐ tyydyttävä☐ välttävä☐ ei yhtään

kirjallinen taito:

☐ hyvä☐ tyydyttävä☐ välttävä☐ ei yhtään

suullinen taito

☐ hyvä☐ tyydyttävä☐ välttävä☐ ei yhtään

Koulutus

Entisessä kotimaassa: _____ Työvuodet: _____

Asuminen

☐ yksin ☐ puolison kanssa ☐ lasten luona ☐ muu, mikä: _____

Liikkuminen kodin ulkopuolella

Liikun kodin ulkopuolella:

☐ joka päivä☐ joka toinen päivä☐ kerran viikossa☐ harvemmin

Käyn kerhossa yms:

☐ joka päivä☐ joka toinen päivä☐ kerran viikossa☐ harvemmin

Terveystila

Terveysteni on:

☐ hyvä☐ tyydyttävä☐ huono

Käytän lääkkeitä

☐ ei☐ kyllä, mitä _____

LIITE 4 (2).

Sosiaaliset suhteet

Omaiseni asuvat:

- ☐ Mikkeliissä
☐ muualla Suomessa
☐ ulkomailla

Suhteeni omaisiini

- ☐ hyvät
☐ huonot
☐ ei ole

Minulla on

- ☐ suomalaisia ystäviä
☐ ulkom. ystäviä
☐ tuttavita

Tunnen itseni yksinäiseksi

- ☐ usein
☐ joskus
☐ en koskaan

Harrastukset

Minulla oli harrastuksia

- ☐ kyllä, mitä _____
☐ ei

Minulla on harrastuksia Mikkeliissä

- ☐ kyllä mitä _____
☐ ei

Haluaisin harrastaa: _____

Muuta huomioitavaa

Toiveita, ajatuksia,
kehittämisehdotuksia:

Mikkeliissä _____ / _____ 200__